

2018



Instituto de Acceso
a la Información Pública

Presupuesto adicional
requerido para financiar las
actividades institucionales del
año 2018

PLENO DEL IAIP



Aprobación de documento

 	 	
Elaboró: Alfredo Martínez Gerente UFI Fecha: Febrero de 2018	Revisó e integro: José Juan Marroquín Director Ejecutivo en funciones Fecha: Febrero de 2018	Aprobó: Pleno del IAIP Fecha: Febrero de 2018

Comisionados	Firma
Carlos Adolfo Ortega Umaña	
María Herminia Funes de Segovia	
Max Fernando Mirón Alfaro	
René Eduardo Cárcamo	
Julio César Grande Rivera	

Ediciones y/o revisiones

Edición	Revisión	Fecha emisión	Cambios realizados
01		17 de Julio de 2017	
	01	28 de Febrero de 2018	Actualización del presupuesto



Contenido

1	
GLOSARIO DE TERMINOS	3
1.- ANTECEDENTES.....	4
2.- INCREMENTO EN LOS SERVICIOS DEMANDADOS POR LA POBLACION Y LOS ENTES OBLIGADOS	6
3.- DISMINUCION EN EL PRESUPUESTO ASIGNADO AL IAIP	12
4.- RECURSOS FINANCIEROS ADICIONALES REQUERIDOS.....	14
5.- DETALLE DE LOS RECURSOS FINANCIEROS ADICIONALES SOLICITADOS.	18
ANEXOS:	
RESUMEN DE PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2017 - 2021	

GLOSARIO DE TERMINOS

DAIP: Derecho de Acceso a la Información Pública

IAIP: Instituto de Acceso a la Información Pública.

LAIP: Ley de Acceso a la Información Pública

MESISIC: Mecanismo de Seguimiento de la OEA/ Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción

PDP: Protección de Datos Personales

PEI: Plan Estratégico Institucional

POA: Plan Operativo Anual



INFORME JUSTIFICATIVO DE PRESUPUESTO ADICIONAL REQUERIDO PARA FINANCIAR LAS ACTIVIDADES DEL INSTITUTO DE ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA PARA EL AÑO 2018.

1.- ANTECEDENTES

El Instituto de Acceso a la Información Pública fue creado mediante la Ley de Acceso a la Información Pública, emitida por Decreto Legislativo No. 534 de fecha 2 de diciembre de 2010, publicado en el Diario Oficial No. 70, Tomo No. 371 del 8 de abril de 2011, con la finalidad de asegurar el adecuado y oportuno cumplimiento de la Ley.

La Ley de Acceso a la Información Pública tiene por objeto "...garantizar el derecho de acceso de toda persona a la información pública, a fin de contribuir con la transparencia de las actuaciones de las instituciones del Estado"; y su ámbito de aplicación son todas las personas con derecho a solicitar y recibir información generada y administrada o en poder de las instituciones públicas (los órganos del Estado, sus dependencias, las instituciones autónomas, las municipalidades o cualquier otra entidad que administre recursos del Estado y/o actos de la administración pública en general), Art. 1, 2 y 7 de la Ley de Acceso a la Información Pública.

Para la efectiva gestión de las actividades encomendadas en la Ley de Acceso a la Información Pública, el IAIP ha formulado un Plan Estratégico Institucional para el periodo 2017 – 2021, el cual delinea tres importantes objetivos estratégicos, 1) fortalecer en la población el conocimiento y el ejercicio del derecho de acceso a la información pública y la protección de datos personales, 2) propiciar la correcta aplicación de la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP) en los entes obligados y otras normas de su competencia y 3) impulsar un modelo institucional de servicio público moderno y de calidad orientado a resultados, los cuales buscan



optimizar el uso de los recursos con alto grado de eficiencia, teniendo preponderancia la prestación de servicios a la población y a los entes obligados, determinando resultados específicos, así como también proyectando el financiamiento necesario para el logro de los mismos. En ese sentido para el desarrollo de cada ejercicio todas las unidades organizativas que integran el IAIP realizan su plan operativo específico de trabajo, dichos planes se integran en un Plan Operativo Anual Institucional (POA).

El proceso de seguimiento y monitoreo de los planes operativos se realiza de acuerdo a los resultados, acciones estratégicas y actividades programadas para cada año, formulándose tres informes de seguimiento cuatrimestrales, los cuales posteriormente son integrados en un informe de evaluación anual. La Unidad de Planificación Institucional realiza el acompañamiento del avance de las actividades y/o tareas programadas.

En el desarrollo de la gestión administrativa y operativa el Instituto de Acceso a la Información Pública ha demostrado en los anteriores y el presente ejercicio financiero fiscal hacer un uso racional y efectivo de los recursos asignados, tomando en cuenta las políticas de ahorro y eficiencia emitidas por los entes correspondientes, generando a partir del año 2017 su propia política de ahorro y eficiencia institucional. Es preciso citar que en todas las auditorías realizadas por la Corte de Cuentas de la Republica no se señalan observaciones o hallazgos en el uso de los recursos asignados al IAIP.

Es consecuente citar que en fecha agosto del año dos mil diecisiete se presentó un documento justificativo solicitando presupuesto adicional para el funcionamiento del IAIP a la honorable Asamblea Legislativa y a la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda para concluir las actividades del año dos mil diecisiete, sin que a la fecha se haya tenido respuesta favorable al respecto. Esta situación significó una disminución en el alcance de las metas proyectadas a realizar por las unidades organizativas del Instituto de Acceso a la Información Pública durante el ejercicio financiero fiscal dos mil diecisiete.



En consecuencia el objeto de este documento es presentar de forma razonable y justificada a las entidades correspondientes del Estado, la urgente necesidad de asignar recursos financieros adicionales al Instituto de Acceso a la Información Pública para materializar las proyecciones de trabajo establecidas en el presente ejercicio financiero fiscal dos mil dieciocho, las cuales tienen como destino promover y garantizar el derecho de acceso a la información pública y la protección de datos personales, la promoción de la LAIP y de la gestión documental y de archivos, entre otros.

Es preciso citar que el Instituto de Acceso a la Información Pública ha iniciado la gestión de otros procesos que resultarán en nuevos servicios a la población y a los Entes obligados, entre estas actividades que promuevan la participación ciudadana, la rendición de cuentas, proyectos de datos abiertos, promoción y divulgación de la LAIP, etc., establecidos en los fines de la Ley de Acceso a la Información Pública, estos esfuerzos requieren necesariamente asignar mayores recursos financieros al IAIP.

2.- INCREMENTO EN LOS SERVICIOS DEMANDADOS POR LA POBLACION Y LOS ENTES OBLIGADOS

a) Garantía del derecho de acceso a la información pública y de la protección de datos personales.

El Instituto de Acceso a la Información Pública tiene por mandato de Ley garantizar el derecho de acceso a la información pública, la protección de datos personales, la promoción de la gestión documental y de archivos entre otros. Por lo que durante estos cinco años de labores se ha venido realizando un arduo trabajo de capacitación y promoción en la población y los Entes obligados, este trabajo ha provocado que haya una creciente aumento en la demanda de otros servicios por parte de la población y entes obligados, entre estos se denota la alta incidencia de los casos relacionados con el derecho de acceso a la información pública, así como de protección de datos personales, estos últimos han tenido un aumento exponencial en el último año, la unidad de protección de datos personales en la



actualidad dispone solamente de dos personas para atender y tramitar esta demanda, la creciente demanda se demuestra con datos, en el cuadro No. 1 se presentan los casos tramitados de garantía del derecho de acceso a la información pública y de protección de datos ante el Instituto, en el cual se puede observar la tendencia exponencial de crecimiento en la demanda de servicios antes mencionados:

Cuadro No 1: casos conocidos por año

Año	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Apelaciones DAIP	75	206	281	397	353	18
Apelaciones PDP	-	-	7	27	236	20
Sancionatorios	16	27	26	42	45	4
Faltas de respuesta	8	21	77	71	66	4
Total	99	254	393	537	700	46

Fuente: Unidad Jurídica.

Nota: Datos año 2018 hasta 31 de enero.

La Unidad Jurídica conoció durante el año 2017, 700 casos distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro No 2: casos conocidos en el año 2017

Año	Procedimiento	Cantidad	Total
2017	Apelaciones Derecho de Acceso a la Información Pública	353	700
	Apelaciones Protección de Datos Personales	236	
	Denuncias Derecho de Acceso a la Información Pública	34	
	Denuncias Protección de Datos Personales	7	
	Falta de Respuesta	66	
	Oficiosos	4	



Es importante señalar que en materia de Protección de Datos Personales, en este año la cifra de los procedimientos ha aumentado a 236, en comparación a 2016, cuando se atendieron únicamente 27 casos.

b) Procesos de formación en la Ley de Acceso a la Información Pública.

El Instituto de Acceso a la Información Pública también tiene por mandato de Ley promover el derecho de acceso a la información pública, mediante procesos de formación y promoción, este mandato se ha realizado de forma permanente desde su creación, experimentando en los últimos años una creciente demanda de servicios de capacitación y promoción de los derechos establecidos en la Ley de Acceso a la Información Pública, las capacitaciones son impartidas a la población en general, organizaciones de la sociedad civil, Oficiales de Información, funcionarios y empleados de Entes Obligados, el aumento exponencial en la demanda se muestra en detalle en los cuadros y gráficos siguientes:

Procesos de formación

Durante 2017, la Unidad de Capacitaciones formó a 3,677 ciudadanos en temas relativos al DAIP y la LAIP. Este año la cantidad de ciudadanos capacitados aumentó en comparación a 2016.

Cuadro No. 3 Cantidad de personas capacitadas por año

Año	Hombres	Mujeres	Total
2014	1012	1114	2126
2015	1027	1097	2124
2016	1510	1700	3210
2017	1700	1977	3677

Fuente: Unidad de Comunicaciones



De las 3,677 personas capacitadas de forma presencial, se tiene que las jornadas fueron dirigidas a servidores públicos y funcionarios de municipalidades, servidores públicos del gobierno central y autónomas, sociedad civil y del sector educativo, tanto público como privado.

Cuadro No 4: Cantidad de personas capacitadas por sector (presencial)

Sector	Hombres	Mujeres	Total
Servidores públicos y funcionarios de municipalidades	421	277	698
Servidores públicos de gobierno central y autónomas	677	829	1506
Sociedad civil en general	147	127	274
Sector educativo (público y privado)	455	744	1199
Totales	1700	1977	3677

Fuente: Unidad de Comunicaciones

Las capacitaciones se impartieron en modalidad presencial y en modalidad virtual. En esta última modalidad se formaron a 309 ciudadanos.

Cuadro No 5: Personas capacitadas en modalidad virtual

Cursos virtuales	Total
Módulo de capacitación virtual para el conocimiento y divulgación de la LAIP	243
Curso preparatorio sobre la LAIP para oficiales de información	29
Curso básico de archivística y gestión documental	37
Total	309

Fuente: Unidad de Comunicaciones



c) Gestión Documental y Archivos

La Unidad de Gestión Documental y Archivos continúa los esfuerzos en la implementación de una verdadera cultura archivística, siendo así que en 2017, se nombraron 32 Oficiales de Gestión Documental y Archivos. Otro dato importante es que 58 Instituciones públicas poseen Oficial de GDA, mientras que 7 entidades no cuentan con esta figura.

Cuadro No 6: Nombramiento de Oficiales de Gestión Documental y Archivo

Poseen oficial de Gestión Documental y Archivos / encargado de archivo	58
Nombrados en 2017	32
No posee	7
Total	97

Fuente: Unidad de Comunicaciones

La Unidad de Gestión Documental y Archivo además, se atendió un total de 50 Instituciones del gobierno central, autónomas y municipalidades para que las instituciones cuenten con una verdadera organización de estos y se pueda garantizar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública.

En el presente año, la UGDA ha desarrollado reuniones de sensibilización de los lineamientos dirigidos a autoridades y jefaturas de 17 entes. También realizó visitas presenciales para consultas técnicas a través de visitas a 19 instituciones y 26 reuniones técnicas en las instalaciones del IAIP.

d) Acceso a la Información Pública

De igual forma el Instituto ha experimentado un incremento en los requerimientos de acceso a la información pública entre estos, tramites de solicitudes de información, estas solicitudes de información son recibidas por el Oficial de Información Institucional y tramitadas con las unidades organizativas que disponen de la información requerida, atención presencial a usuarios y Oficiales de



Información, gestión de índices de reserva, informes anuales y registro de nombramiento de Oficiales de Información, entre otros servicios establecidos en la Ley de Acceso a la Información Pública. Se presenta detalle de los servicios mencionados en los cuadros No 7 y 8.

Cuadro No 7 Solicitudes de información recibidas y tramitadas

Año	Solicitudes recibidas y tramitadas
2013	11
2014	33
2015	41
2016	56
2017	46
Total	187

Fuente: UAIP

Cuadro No 8 Atención a usuarios y oficiales de información

Año	Atención a usuarios y Oficiales de Información
2013	Sin registro
2014	278
2015	250
2016	832
2017	787
Total	2,147

Fuente: UAIP

e) Fiscalización a Entes obligados

El Instituto de Acceso a la Información Pública tiene como atribución establecida en el Art. 54 de la LAIP "Evaluar el desempeño de los entes obligados sobre el cumplimiento de esta ley conforme a los indicadores que diseñe a tal efecto". En



ese sentido se presentan en el cuadro No 9 datos de los procesos de Fiscalización realizados a la fecha por la Unidad de Fiscalización.

Cuadro No 9 Instituciones Fiscalizadas

Año	Instituciones	Procesos
2015	21	1
2016	117	2
2017	129	2

Fuente: Unidad de Comunicaciones

3.- DISMINUCION EN EL PRESUPUESTO ASIGNADO AL IAIP

El Instituto de Acceso a la Información Pública, ha experimentado un crecimiento en la demanda de servicios por parte de la población y entes obligados, en contraparte la asignación presupuestaria ha disminuido en algunos ejercicios fiscales, como en el caso del año 2017, lo que ha llevado a desarrollar una estrategia de racionalidad y austeridad para suplir con los recursos disponibles dicha demanda, así como también realizar acciones emergentes para lograr eficiencia organizacional, por tal motivo se hace necesario la asignación de mayores recursos para la prestación de servicios a la población y entes obligados, considerando el incremento de los gastos de bienes y servicios, de recursos humanos, tecnología y otros necesarios relacionados con el incremento de la demanda. El presupuesto asignado en los últimos periodos se muestra en el cuadro No. 10.



Cuadro No. 10 Asignación presupuestaria por año (2013 – 2018)

PRESUPUESTO INSTITUCIONAL POR AÑO	PLAZAS APROBADAS	MONTO INICIAL	PRESUPUESTO SEGÚN TECHO	PRESUPUESTO ADICIONAL	RECORTE PRESUPUESTARIO	PRESUPUESTO FINAL ASIGNADO AL IAIP
2013	35	\$ 991,300.00	\$ 937,920.00	\$ -		\$ 937,920.00
2014	0	\$ -	\$ 937,920.00	\$ -	\$ 52,355.00	\$ 885,565.00
2015	1	\$ -	\$ 1382,880.00	\$ -	\$ 30,685.00	\$ 1352,195.00
2016	15	\$ -	\$ 1352,700.00	\$ 100,000.00	\$ 27,000.00	\$ 1425,700.00
2017	0	\$ -	\$ 1452,700.00	\$ -	\$ 56,830.00	\$ 1395,870.00
2018	0		\$ 1399,565.00	\$ -	\$ -	\$ 1399,565.00
	51	\$ 991,300.00	\$ 7463,685.00	\$ 100,000.00	\$ 166,870.00	\$ 7396,815.00

El Ministerio de Hacienda en la formulación del presupuesto 2017, emitió un techo presupuestario para el IAIP por un monto de Un millón cuatrocientos cincuenta y dos mil setecientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$1,452,700.00), posteriormente dicho Ministerio presentó el consolidado del Proyecto del Presupuesto de la Nación a la Asamblea Legislativa, recortando al proyecto de presupuesto en Cincuenta y seis mil ochocientos treinta Dólares de los Estados Unidos de América (US\$56,830.00), resultando un presupuesto aprobado para el año 2017 de Un millón trescientos noventa y cinco mil ochocientos setenta dólares de los Estados Unidos de América (US\$1,395,870.00).

Para el año 2018 se asignó un presupuesto de Un millón trescientos noventa y nueve mil quinientos sesenta y cinco dólares de los Estados Unidos de América (\$ 1399,565.00), dicha asignación resulta limitada y cubre únicamente gastos corrientes básicos y es insuficiente para cumplir con las proyecciones de actividades proyectadas a realizarse en el año 2018, así como también para cubrir las actividades proyectadas para los años posteriores según el Plan Estratégico Institucional 2017 - 2021, el cual está alineado con los mandatos que la Ley de Acceso a la Información Pública establece para el Instituto.



4.- RECURSOS FINANCIEROS ADICIONALES REQUERIDOS

Con la asignación presupuestaria asignada en el año de 2017 de Un millón trescientos noventa y cinco mil ochocientos setenta dólares de los Estados Unidos de América (US\$1,395,870.00), al finalizar el ejercicio financiero fiscal se logró la ejecución del 96% del presupuesto total, en este ejercicio fiscal no se cumplieron la totalidad de metas proyectadas de capacitación de los entes obligados en materia de acceso a la información, protección de datos personales, fiscalización, gestión documental y archivo, promoción de los derechos inherentes a la LAIP, desarrollo de sistemas informáticos, impresiones y reproducción, capacitaciones al personal del IAIP, servicios de alimentación, estudios e investigación, entre otros, se logró únicamente cubrir los gastos en bienes y servicios básicos y emergentes, esta situación se complica aún más por estar planificadas mayor cantidad de actividades operativas hacia la población y los entes obligados en el presente año 2018; siendo necesarios los recursos financieros adicionales solicitados para cumplir con los procesos de formación, promoción y difusión de la Ley de Acceso a la Información Pública, para el trámite y resolución de denuncias (acceso a la información pública y protección de datos personales), actividades relacionadas con la gestión documental y archivos, así como de los procesos de fiscalización. Por consiguiente el monto presupuestario actualmente asignado para el ejercicio financiero fiscal 2018 no es suficiente para cumplir la creciente demanda de servicios planificados a realizar en el presente año.

a) Recursos financieros requeridos por el IAIP, según el Plan Estratégico Institucional para el periodo 2018 – 2021

En la formulación del Plan Estratégico Institucional del IAIP 2017 – 2021 se realizó una proyección de recursos financieros requeridos para suplir la demanda de servicios en un periodo de cinco años, específicamente en el rubro de bienes y servicios asociados a brindar mejores y mayores servicios a la población y entes obligados. Dado que en el año 2017 no se asignaron recursos al IAIP se han



sumado y actualizado las necesidades de recursos de bienes y servicios de los años 2017 y 2018, lo que resulta en un presupuesto adicional de Quinientos noventa y dos mil ciento treinta y ocho dólares de los Estados Unidos de América (US\$592,138.00), según detalle:

Cuadro No 11 Necesidades de recursos en el rubro de bienes y servicios para los próximos años.

Fuente	2017	2018	2019	2020	2021
Presupuesto de bienes y servicios	\$309,105.00	\$659,105.00	\$659,105.00	\$659,105.00	\$659,105.00
Fondos adicionales a gestionar	\$350,000.00	\$242,138.00	\$332,262.30	\$431,399.03	\$540,449.43
Total	\$659,105.00	\$901,243.00	\$991,367.30	\$1090,504.03	\$1199,554.43

Fuente: Unidad de Planificación, PEI 2017 - 2021

Cuadro No 12 Necesidades de recursos por objetivo estratégico en el rubro de bienes y servicios para los próximos años.

Objetivo Estratégico	2017	2018	2019	2020	2021
OE1	\$230,686.75	\$315,435.05	\$346,978.56	\$381,676.41	\$419,844.05
OE2	\$230,686.75	\$315,435.05	\$346,978.56	\$381,676.41	\$419,844.05
OE3	\$197,731.50	\$270,372.90	\$297,410.19	\$327,151.21	\$359,866.33
Total	\$659,105.00	\$901,243.00	\$991,367.30	\$1090,504.03	\$1199,554.43

Fuente: Unidad de Planificación, PEI 2017 - 2021

El presupuesto ordinario asignado al IAIP está clasificado en bienes y servicios, remuneraciones y gastos financieros. Para la proyección de inversiones del Plan Estratégico Institucional, solamente se considera el componente de bienes y



servicios. Es conveniente considerar que para el cumplimiento eficaz del plan estratégico, se debe fortalecer gradualmente la planta de personal del IAIP, en tal sentido se evalúa anualmente las acciones necesarias a implementar. Consecuentemente el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, dependerá en gran medida de la gestión y asignación oportuna del financiamiento requerido.

b) Recursos financieros adicionales requeridos para el ejercicio financiero fiscal 2018.

La Ley de Acceso a la Información Pública, establece en el Art. 108 que en el "Presupuesto General de la Nación se deberá establecer la partida presupuestaria correspondiente para la instalación, integración y funcionamiento del Instituto", y en el contexto actual que el techo presupuestario asignado, es insuficiente para finalizar el periodo financiero fiscal del año 2018, el Instituto solicita la asignación de un presupuesto adicional por un monto de Quinientos noventa y dos mil ciento treinta y ocho dólares de los Estados Unidos de América (US\$592,138.00), a fin de cumplir con las atribuciones y mandatos que la Ley de Acceso a la Información Pública establece. En el cuadro No 13, se presenta un detalle general del presupuesto solicitado por unidad presupuestaria, línea de trabajo y rubro específico.



Cuadro No 13: Consolidado del presupuesto adicional solicitado

CONSOLIDADO DEL PRESUPUESTO ADICIONAL POR RUBRO					
		UP: 01 DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN INSTITUCIONAL		UP: 02 GESTIÓN OPERATIVA INSTITUCIONAL	
RUBRO	CUENTA	LINEA 0101 DIRECCIÓN SUPERIOR	LINEA 0102 ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	LINEA 0201 GESTIÓN OPERATIVA	TOTAL DEL PRESUPUESTO ADICIONAL
51	REMUNERACIONES	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
54	BIENES Y SERVICIOS	\$ 111,790.00	\$ 198,144.00	\$ 282,204.00	\$ 592,138.00
55	GASTOS FINANCIEROS Y OTROS	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
61	INVERSIÓN EN ACTIVOS FIJOS	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	TOTAL	\$ 111,790.00	\$ 198,144.00	\$ 282,204.00	\$ 592,138.00

En ese mismo contexto es importante señalar que en recomendaciones dadas en el informe final de la vigésima octava Reunión del Comité de Expertos, del MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA OEA/ IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN (MESISIC), celebrada en Washington, DC, en el periodo del 13 al 17 de marzo de 2017, se sugiere al Estado Salvadoreño (Párrafos 1.4.1) Aportar al Instituto de Acceso a la Información Pública los recursos presupuestarios, tecnológicos y humanos necesarios para llevar a cabo programa de capacitación que asegure que su personal comprende adecuadamente sus responsabilidades y las normas de ética que rigen sus actividades (Véase también los párrafos 421 y 433 de la sección 1.2 del Capítulo III del Informe).



6.- DETALLE DE LOS RECURSOS FINANCIEROS ADICIONALES SOLICITADOS.

Los recursos financieros solicitados en este informe, se detallan por Unidad Presupuestaria y Línea de trabajo, según detalle:

UNIDAD PRESUPUESTARIA 01: DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN INSTITUCIONAL

LINEA DE TRABAJO 0101 DIRECCIÓN SUPERIOR: RUBRO 54 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

1) Objeto específico 54305. Servicios de Publicidad. El IAIP tiene planificado realizar campaña publicitaria dirigida a la ciudadanía para dar a conocer primordialmente los derechos establecidos en la LAIP, rendición de cuentas, participación ciudadana, así como también para la difusión en eventos institucionales, entre otros. Por lo anterior, se solicita un presupuesto adicional de Setenta y un mil setecientos tres Dólares de los Estados Unidos de América (US\$71,703.00) para la campaña e impresión y reproducción de materiales de apoyo para la realización de los eventos institucionales mencionados.

2) Objeto específico 54313. Impresiones, publicaciones y reproducciones. Este Instituto tiene planificado realizar campaña de promoción y difusión mediante la reproducción de textos, trípticos, afiches, entre otros de la Ley de Acceso a la Información Pública y su Reglamento, a efectos de ser entregados a los asistentes que participan en la rendición de cuentas entre otros. Por lo anterior, se solicita un presupuesto adicional de Cuarenta mil ochenta y siete Dólares de los Estados Unidos de América (US\$40,087.00) para la campaña e impresión y reproducción de materiales de apoyo para la realización de los eventos institucionales mencionados.



LINEA DE TRABAJO 0102 ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS: RUBRO 54 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

1) Objeto específico 54101. Productos alimenticios para personas. Una de las funciones principales del Instituto es la divulgación y capacitación en la Ley de Acceso a la Información Pública, a tal efecto, el IAIP cuenta con un registro de instituciones públicas y municipales en las que está tiene el deber de capacitar; asimismo, de divulgar la Ley de Acceso a la Información Pública a la ciudadanía en general, y a los servidores públicos que lo requieran, según los Arts. 45, 46 y 47 de la ley. De la misma manera, durante las actividades de divulgación y capacitación, se proporciona a los servidores públicos y ciudadanos en general; para ello, y para cubrir los productos alimenticios autorizados para el IAIP y sus usuarios, se solicita un presupuesto adicional de Cinco mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$5,000.00), los que serán utilizados para la adquisiciones de productos tales como agua, café, té, etc. y que serán servidos a los servidores públicos, usuarios, y personal del IAIP.

2) Objeto específico 54104. Productos Textiles y Vestuarios. El Instituto cuenta con personal administrativo y de servicios generales; para efecto de identificación de dicho personal, y de presentación ante el público en general, es necesario que se les proporcione uniformes para realizar sus labores. Consecuentemente, se solicita un presupuesto adicional de Cinco mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$5,000.00), para proporcionar uniformes al personal secretarial y de servicios generales, para efecto de presentación e identificación del mismo.

3) Objeto específico 54105. Productos de Papel y Cartón. El Instituto requiere adquirir productos de papel y cartón, tales como papel bond tamaño carta, oficio y legal; folders; sobres, bolsas de manila, etc. necesarios para la realización de las labores diarias del Instituto, elaboración de resoluciones y notificaciones en los casos de denuncias; y entrega de correspondencia; así como, reproducción de



materiales educativos, tales como, guías, presentaciones, que son utilizadas y distribuidas en los distintos eventos divulgativos y de capacitación dirigidos a todos los servidores públicos y ciudadanía en general durante las jornadas que realiza el IAIP en cumplimiento de la Ley. Por lo indicado, se solicita un presupuesto adicional de Cinco mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$5,000.00), materiales que serán utilizados en las labores diarias del Instituto.

4) Objeto específico 54109. Llantas y Neumáticos. El IAIP cuenta a la fecha con tres vehículos: un pick up, un sedán y una camioneta donada por cooperación USAID. Los vehículos antes mencionados están destinados al cumplimiento de las funciones y atribuciones del Instituto, también son utilizados para el traslado de personal de esta Institución a toda la República, lo que implica un gasto de llantas y neumáticos. Por lo expuesto, se está solicitando un presupuesto adicional de Tres mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$3,000.00) para la adquisición de llantas y neumáticos para los vehículos del IAIP.

5) Objeto específico 54110. Combustibles y Lubricantes. El Instituto realiza sus actividades tanto en la capital como en el resto del país, por ello, requiere combustible para los vehículos que trasladan personal a las distintas actividades de divulgación, capacitación, notificaciones e investigaciones en el caso de las denuncias; así como, para la distribución de la correspondencia. Por antes citado, se solicita un presupuesto adicional de Cinco mil ciento cuarenta y cuatro Dólares de los Estados Unidos de América (US\$5,144.00), para la adquisición de combustible para ser utilizado en los vehículos del IAIP para el cumplimiento de sus funciones.

6) Objeto específico 54114. Materiales de Oficina. El Instituto como se ha venido mencionando, realizará eventos de divulgación y capacitación de forma permanente a todos los servidores públicos y ciudadanía en general, por lo que, necesita adquirir



materiales de oficina para el desarrollo de los mismos; así como para las labores diarias del IAIP. Por lo antes definido, se solicita un presupuesto adicional Diez mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$10,000.00) para adquirir materiales de oficina para ser utilizados en los eventos divulgativos y de capacitación; así como en las labores ordinarias del Instituto.

7) Objeto específico 54115. Materiales Informáticos. El IAIP requiere para el cumplimiento de sus funciones, adquirir materiales informáticos, tales como: disquetes, tarjetas de red, cintas para impresoras; así como, tóner y tintas para impresoras y fotocopiadoras. Por lo antes comentado, se solicita un presupuesto adicional de Ocho mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$8,000.00) para adquirir materiales informáticos, para la realización de las actividades ordinarias del Instituto.

8) Objeto específico 54199. Bienes de uso y consumo diverso. El Instituto necesita adquirir bienes de uso y consumo diverso, para la limpieza de sus instalaciones, las cuales son utilizadas para actividades de divulgación y capacitación en la LAIP y otros instrumentos relacionados con la transparencia. Por lo ilustrado, se solicita un presupuesto adicional de Dos mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$2,000.00), para adquirir bienes de uso y consumo diverso para el desarrollo de las actividades propias del IAIP.

9) Objeto específico 54201. Servicios de energía eléctrica. La Institución, requiere de servicios básicos, entre ellos, la energía eléctrica para el desarrollo de sus labores. En ese sentido, se solicita un presupuesto adicional de Diez mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$10,000.00) para el pago de este servicio básico, indispensable para el desarrollo de las actividades propias del Instituto.



10) Objeto específico 54301. Mantenimiento y reparaciones de bienes muebles. El Instituto cuenta con equipo informático, fotocopadoras, faxes, impresoras, escáner, aires acondicionados, con el objetivo de alargar su vida útil, o en caso de fallas, necesitan del adecuado mantenimiento y reparación. Por lo siguiente, se solicita un presupuesto adicional de Cinco mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$5,000.00) para el mantenimiento y reparación de bienes muebles.

11) Objeto específico 54302. Mantenimiento y reparaciones de vehículos. Actualmente el Instituto cuenta con tres vehículos un pickup y un sedán adquiridos con fondos del ejercicio financiero fiscal 2013, y una camioneta todo terreno donada por cooperación de USAID los cuales demandan mantenimiento preventivo; así como las reparaciones respectivas a fin de extender la vida útil del mismo, los cuales son utilizados en actividades propias del Instituto, las que se llevan a cabo en toda la República. Por lo consiguiente, se solicita un presupuesto adicional de Siete mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$7,000.00) para el mantenimiento preventivo y reparación de los vehículos.

12) Objeto específico 54303. Mantenimiento y reparaciones de bienes inmuebles. El Instituto cuenta con instalaciones bajo la modalidad de arrendamiento disponiendo de espacios para el personal, a partir de 2016 se realizaron nuevas contrataciones de personal por lo que requiere espacios adicionales, por ende se tiene que realizar una serie de readecuaciones para la ubicación de los mismos. Por lo externado, se solicita un presupuesto adicional de Dieciocho mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$18,000.00), para las readecuaciones necesarias.



13) Objeto específico 54306. Servicios de Vigilancia. El IAIP cuenta con un inmueble arrendado en el que se encuentran sus oficinas; de igual forma se cuenta con mobiliario y equipo; y personal, por lo que, es necesario contratar los servicios de una agencia de seguridad, que se encargue de dar protección y vigilancia a las instalaciones, bienes y resguardo de las personas. En virtud de los escasos fondos asignados a este específico, el Instituto ha realizado dicha contratación de forma parcial. De no concederse el presupuesto adicional se corre el riesgo de dejar desprotegidas las instalaciones, bienes, personal y usuarios del IAIP en el ejercicio fiscal 2017. Por lo anterior, se requiere un presupuesto adicional por Dieciocho Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$18,000.00) para contratar los servicios de seguridad y vigilancia de las instalaciones, bienes, personal del Instituto y usuarios de servicios.

14) Objeto específico 54310. Servicios de alimentación. Uno de los objetivos de la Ley es la prevención de la corrupción de los servidores públicos; por ello, la Ley le otorga al Instituto los mecanismos para la realización de la prevención, mediante la promoción, difusión y capacitación; y sobre ésta última la ley es clara cuando expresa en el Art. 45 “Con la finalidad de promover una cultura de acceso a información en la administración pública, los entes obligados deberán capacitar periódicamente a todos sus servidores públicos en materia del derecho de acceso a la información pública y el ejercicio del derecho a la protección de datos personales, a través de cursos, seminarios, talleres y toda otra forma de enseñanza y entrenamiento que consideren pertinente. El Instituto podrá cooperar en el diseño....”.

Asimismo, la ley encomienda la función de promover la cultura de transparencia en la sociedad civil, a través de talleres, conferencias, seminarios, etc., de acuerdo al Art. 47 de la LAIP, por lo que, tiene que realizar actividades de capacitación, promoción y difusión en toda la República, para ello, necesita contratar servicios de alimentación, sobre todo cuando las actividades se lleven a cabo en jornadas de todo el día en el interior de la República. Por expuesto, se solicita que se otorgue



un presupuesto adicional de Veinticinco Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$25,000.00) para cumplir con su función de prevención mediante la divulgación y capacitación.

15) Objeto específico 54313. Impresiones, publicaciones y reproducciones. El Instituto requiere acompañar la difusión y capacitación con la reproducción de textos, trípticos, afiches, material de apoyo para las divulgaciones y capacitaciones, como por ejemplo, guías para orientar las capacitaciones. Por lo antes expuesto, se solicita un presupuesto adicional de Cinco Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$5,000.00) para la impresión y reproducción de materiales de apoyo para las capacitaciones y eventos divulgativos de la Ley, sus principios, valores, deberes y prohibiciones.

16) Objeto específico 54317. Arrendamiento de bienes inmuebles. El Instituto ha arrendado un inmueble para su funcionamiento, ubicado en la Prolongación Avenida Masferrer, Edificio Oca Chang, con un canon mensual de Siete mil cuatrocientos cincuenta y ocho dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 7,458.00). En virtud de que se han creado nuevas áreas de trabajo con el fin de darle cumplimiento a la LAIP, es necesario arrendar espacio adicional, por lo que se estaría incrementando el monto de la mensualidad. En ese sentido se hace urgente disponer de un presupuesto adicional para contratar el arrendamiento adicional del inmueble por el resto del año, requiriéndose un valor de Cuarenta mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$40,000.00).

17) Objetos específicos 54403 Viáticos por Comisión Interna. El IAIP debe realizar diversas actividades en toda la República, entre estas inspecciones, notificaciones en los procesos de denuncias, divulgación y capacitación, de la ley y otros instrumentos técnicos y legales, por lo que requiere fondos para cubrir los viáticos para el personal, según lo que la ley establece. Por lo anterior, se solicita



un presupuesto adicional de Trece mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$13,000.00) para cubrir los viáticos del personal del IAIP.

18) Objeto específico 54505. Servicios de Capacitación. El Instituto requiere capacitar a los servidores públicos de las Instituciones del Estado, que ostentan los cargos de Oficiales de Información y demás servidores públicos en temas de transparencia, corrupción y otras materias afines. De igual forma se requiere actualizar los conocimientos del personal en las distintas áreas en que desempeñan sus funciones y actividades. Por lo declarado, se solicita un presupuesto adicional de Catorce mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 14,000.00), para la capacitación en las distintas áreas señaladas anteriormente.

UNIDAD PRESUPUESTARIA 02 GESTIÓN OPERATIVA INSTITUCIONAL

LINEA DE TRABAJO 0201 GESTIÓN OPERATIVA: RUBRO 54 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

1) Objeto específico 54115. Materiales Informáticos. Se requiere para el cumplimiento de las funciones, adquirir materiales informáticos, tales como: tarjetas de red, cintas para impresoras; así como, tóner y tintas para impresoras y fotocopadoras. Por lo antes comentado, se solicita un presupuesto adicional de Quince mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$15,000.00) para adquirir materiales informáticos, para la realización de las actividades en las áreas sustantivas del Instituto.

2) Objeto específico 54116. Libros, textos, útiles de enseñanza y publicaciones. El IAIP necesita disponer de una biblioteca en la que se pueden consultar textos diversos para las resoluciones que se emitan; para diseñar y elaborar materiales de apoyo a las capacitaciones; y, para consulta de las otras áreas. Adicionalmente, como parte del proceso de culturización se ha programado



la edición y reproducción de videos educativos sobre transparencia, corrupción y el combate de esta, los que serán utilizados en los eventos divulgativos y de capacitación. Por lo que, se solicita un presupuesto adicional de Diez mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 10,000.00), principalmente, para la obtención de libros y edición de videos educativos.

3) Objeto específico 54310. Servicios de alimentación. Uno de los objetivos de la LAIP es la prevención de la corrupción de los servidores públicos; por ello, otorga al Instituto los mecanismos para la realización de la prevención, mediante la promoción, difusión y capacitación; y sobre ésta última la ley es clara cuando expresa en el Art. 45 “Con la finalidad de promover una cultura de acceso a información en la administración pública, los entes obligados deberán capacitar periódicamente a todos sus servidores públicos en materia del derecho de acceso a la información pública y el ejercicio del derecho a la protección de datos personales, a través de cursos, seminarios, talleres y toda otra forma de enseñanza y entrenamiento que consideren pertinente. El Instituto podrá cooperar en el diseño....”. Asimismo, la ley encomienda promover la cultura de transparencia en la sociedad civil, a través de talleres, conferencias, seminarios, etc., de acuerdo al Art. 47 de la LAIP, por lo que, tiene que realizar actividades de capacitación, promoción y difusión en toda la República, para ello, necesita contratar servicios de alimentación, sobre todo cuando las actividades se lleven a cabo en jornadas de todo el día en el interior de la República. Por lo anterior, se solicita un presupuesto adicional de Treinta mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$30,000.00) para cumplir con la función de prevención mediante la divulgación y capacitación.

4) Objeto específico 54313. Impresiones, publicaciones y reproducciones. El Instituto requiere acompañar la difusión y capacitación con la reproducción de materiales relacionados con la Ley de Acceso a la Información Pública y su Reglamento, sus procedimientos de acceso a la información; infracciones y sanciones, y material de apoyo para las divulgaciones y capacitaciones.



Por lo antes expuesto, se solicita un presupuesto adicional de Veinticinco mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$25,000.00) para la impresión y reproducción de materiales de apoyo para las capacitaciones jurídicas y eventos divulgativos de la Ley, sus principios, valores, deberes y prohibiciones.

5) Objetos específicos 54403 Viáticos por comisión Interna. El IAIP debe realizar actividades vinculadas en su misión en toda la República, que van desde inspecciones, notificación en los procesos de denuncias, divulgación y capacitación, de la LAIP y otros instrumentos técnicos y legales, por lo que se requiere fondos para cubrir viáticos para el personal, según lo que la ley establece. Por lo presentado, se solicita un presupuesto adicional de Dieciocho mil Quinientos Dólares de los Estados Unidos de América (US\$18,500.00) para cubrir los viáticos del personal del IAIP.

6) Objeto específico 54505. Servicios de Capacitación. El Instituto requiere capacitar a los servidores públicos de las Instituciones del Estado, que ostentan los cargos de Oficiales de Información y demás servidores públicos en temas de transparencia, corrupción y otras materias afines. De igual forma se requiere actualizar los conocimientos del personal en las distintas áreas en que desempeñan sus funciones y actividades. Por lo anterior, se solicita un presupuesto adicional de Veintiocho mil setecientos cuatro Dólares de los Estados Unidos de América (US\$28,704.00), para la capacitación en las distintas áreas señaladas.

7) Objeto específico 54507. Desarrollos Informáticos. El Instituto, a través de la Unidad de Informática tiene como objetivo implementar las Tecnologías de Información y Comunicación de forma eficiente y segura, además de dar cumplimiento a la Ley de Acceso a la Información Pública en el artículo 3 y sus literales e) Modernizar la organización de la información pública, f) Promover la eficiencia de las instituciones públicas y g) Promover el uso de las tecnologías de



información y comunicación y la implementación del gobierno electrónico, con el fin de ofrecer a las unidades administrativas del IAIP herramientas que permitan realizar sus actividades y brindar los servicios necesarios de forma continua, estable y segura. Es importante resaltar que actualmente se está diseñando y planificando, un proyecto que consta de: un sitio web (en línea), un portal de transparencia, diseño de sistema de gestión de solicitudes en línea - SGSL -, sistema de fiscalización y evaluación en línea -SFEL-, sistema de gestión de casos en línea - SGCL- y sistema de gestión documental y archivo - SGDA, sistema de información administrativo, con el objetivo de dar cumplimiento a la LAIP, brindando características insustituibles y accesibles a la población en materia de acceso a la información pública. Asimismo servirá como referente a las instituciones del Estado para el cumplimiento de los lineamientos promulgados por este Instituto. Por lo antes expuesto, es necesario e impostergable incrementar la asignación presupuestaria para el próximo semestre, obtener el financiamiento para el diseño, desarrollo e implementación del sistema, solicitándose un presupuesto adicional de Noventa y cinco mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$95,000.00) para el desarrollo informático institucional.

8) Objeto específico 54599 Consultorías, Estudios e Investigaciones diversas.

El Art. 58 de la LAIP, establece que el Instituto debe realizar una serie de documentos, entre estos lineamientos, procedimientos y demás normas de operación, que sirvan para orientar y guiar la gestión del Instituto. De igual forma, elaborar diagnósticos que puedan utilizarse de línea base para determinar el estado en que se encuentra el derecho de acceso a la información en la gestión pública en las distintas entidades estatales y municipales, para proyectar a futuro el impacto de la divulgación y capacitación de la ley, su reglamento y otras normativas que tienen que ver con el tema de transparencia. De igual forma, contar con consultorías que orienten al Instituto en la definición de mecanismos para garantizar la transparencia de la administración pública; así como formulación de políticas para que los servidores públicos realicen uso racional de los recursos del Estado. Por lo antes citado, se solicita un presupuesto adicional de Sesenta mil Dólares de los



Estados Unidos de América (US\$60,000.00) para la realización de consultorías, estudios e investigaciones que demanda el Instituto para cumplir con las funciones y atribuciones emanadas de la LAIP. En el cuadro resumen No 14, se presenta detalle del presupuesto solicitado por unidad presupuestaria, línea de trabajo y específico.

Cuadro No 14: detalle del presupuesto adicional solicitado por específico



CONSOLIDADO DEL PRESUPUESTO ADICIONAL POR ESPECIFICO

OBJETO ESPECIFICO	CONCEPTO	UP: 01 DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN INSTITUCIONAL		UP:02 GESTIÓN OPERATIVA INSTITUCIONAL	TOTAL
		LINEA 0101	LINEA 0102	LINEA 0201	
54	ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS				
541	Bienes de uso y consumo				
54101	Productos alimenticios para personas	\$ -	\$ 5,000.00	\$ -	\$ 5,000.00
54104	Productos textiles y vestuarios	\$ -	\$ 5,000.00	\$ -	\$ 5,000.00
54105	Productos de papel y carton	\$ -	\$ 5,000.00	\$ -	\$ 5,000.00
54107	Productos Químicos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
54108	Productos Farmaceuticos y Medicinales	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
54109	Llantas y neumáticos	\$ -	\$ 3,000.00	\$ -	\$ 3,000.00
54110	Combustibles y lubricantes	\$ -	\$ 5,144.00	\$ -	\$ 5,144.00
54114	Materiales de oficina	\$ -	\$ 10,000.00	\$ -	\$ 10,000.00
54115	Materiales informáticos	\$ -	\$ 8,000.00	\$ 15,000.00	\$ 23,000.00
54116	Libros, textos, útiles de enseñanza	\$ -	\$ -	\$ 10,000.00	\$ 10,000.00
54118	Herramientas, Repuestos y Accesorios	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
54119	Materiales electricos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
54199	Bienes de uso y consumo diverso	\$ -	\$ 2,000.00	\$ -	\$ 2,000.00
542	Servicios Basicos				
54201	Servicios de energia eléctrica	\$ -	\$ 10,000.00	\$ -	\$ 10,000.00
54202	Servicio de agua	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
54203	Servicios de telecomunicaciones	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
54204	Servicios de Correos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
543	Servicios generales y arrendamientos				
54301	Mtto. Y reparaciones de bienes muebles	\$ -	\$ 5,000.00	\$ -	\$ 5,000.00
54302	Mtto. Y reparaciones de vehiculos	\$ -	\$ 7,000.00	\$ -	\$ 7,000.00
54303	Mtto. Y reparaciones de bienes inmuebles	\$ -	\$ 18,000.00	\$ -	\$ 18,000.00
54304	Transporte,Flete y Almacenamiento	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
54305	Servicios de publicidad	\$ 71,703.00	\$ -	\$ -	\$ 71,703.00
54306	Servicios de vigilancia	\$ -	\$ 18,000.00	\$ -	\$ 18,000.00
54310	Servicios de alimentaciòn	\$ -	\$ 25,000.00	\$ 30,000.00	\$ 55,000.00
54313	Impresiones, publicaciones y reproducciones	\$ 40,087.00	\$ 5,000.00	\$ 25,000.00	\$ 70,087.00
54316	Arrendamiento de bienes Muebles	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
54317	Arrendamiento de bienes inmuebles	\$ -	\$ 40,000.00	\$ -	\$ 40,000.00
54399	Servicios generales y arrendamientos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
544	Pasajes y viáticos				\$ -
54402	Pasajes al exterior	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
54403	Viáticos por comision interna	\$ -	\$ 13,000.00	\$ 18,500.00	\$ 31,500.00
54404	Viaticos por comision externa	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
545	Consultorias, estudios e investigaciones				
54505	Servicios de capacitacion	\$ -	\$ 14,000.00	\$ 28,704.00	\$ 42,704.00
54507	Desarrollos Informaticos	\$ -	\$ -	\$ 95,000.00	\$ 95,000.00
54599	Consultorias, estudios e investigaciones Diversas	\$ -	\$ -	\$ 60,000.00	\$ 60,000.00
	TOTAL RUBRO 54	\$ 111,790.00	\$ 198,144.00	\$ 282,204.00	\$ 592,138.00
	TOTAL	\$ 111,790.00	\$ 198,144.00	\$ 282,204.00	\$ 592,138.00

1. Introduction

2. Methodology

3. Results

4. Discussion

5. Conclusion

6. References

7. Appendix

8. Glossary

9. Index

10. Bibliography

11. Acknowledgements

12. About the Author

13. Contact Information

14. Disclaimer

15. Copyright Notice

16. Privacy Policy

17. Terms of Service

18. Sitemap

19. Feedback Form

20. Press Release

21. Media Kit

22. Investor Deck

23. Pitch Script

24. Business Plan

25. Financial Projections

26. Market Research

27. Competitive Analysis

28. SWOT Analysis

29. Porter's Five Forces

30. PESTLE Analysis

31. Porter's Generic Strategies

32. Porter's Generic Strategies

33. Porter's Generic Strategies

34. Porter's Generic Strategies

35. Porter's Generic Strategies



Instituto de Acceso
a la Información Pública



RESUMEN PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2017-2021

Descripción breve

Contribuimos a la democracia y al desarrollo humano, facilitando que la población conozca y ejerza el derecho de accesos a la información pública y de la protección de datos personales

Unidad de Planificación

INTRODUCCIÓN

El Instituto de Acceso a la Información Pública con el propósito de cumplir con su mandato de Ley, ha elaborado el Plan Estratégico Institucional para el período 2017-2021, de forma innovadora en relación a los procesos tradicionales de diseño de planes estratégicos. Para la formulación del presente documento se ha generado una amplia consulta y participación, tanto del personal institucional, como de representantes de beneficiarios directos del Instituto, y de la sociedad civil relacionados con el rol encomendado al IAIP.

Mediante la planificación estratégica el Instituto pone de manifiesto su orientación hacia la mejora de los servicios prestados en el cumplimiento de su mandato, con calidad, orientado hacia los resultados medibles y observables por parte de la población, quienes son en primera instancia el faro de las acciones institucionales estratégicas planteadas.

En este Plan se establecen diversas actividades dirigidas a asegurar, el desarrollo organizacional en el IAIP con la clara visión de consolidar una institución ágil, moderna y eficiente. Considerando la autonomía financiera y administrativa que le concede la Ley para el empuje y dinamismo necesario.

Para lograr los objetivos estratégicos que el Instituto se ha trazado, se enfatiza en la necesidad de establecer fuertes alianzas con cooperantes internacionales, organizaciones no gubernamentales a nivel nacional e internacional, universidades y gremiales del sector privado, entre otras.

Es importante agradecer la dedicación y el empeño de la Comisionada, Comisionados y funcionarios del IAIP que tan decididamente participaron en la elaboración del presente Plan Estratégico Institucional, así como a la cooperación internacional, específicamente a la USAID/El Salvador, quienes han acompañado y contribuido en el proceso de formulación, el cual fue concluido en marzo de 2017. A continuación se realizó un proceso de revisión y ajuste en abril y mayo del presente año, con las unidades organizativas, hasta concluir con la fase final de aprobación del documento en junio de 2017.

I. MARCO INSTITUCIONAL DEL IAIP.

I.1 Marco Conceptual del IAIP

El derecho al acceso a la información pública y la libertad de expresión

El Derecho de Acceso a la Información Pública, es un derecho humano reconocido por la Constitución de la República, tratados internacionales sobre Derechos Humanos, por la Convención Interamericana y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Bajo la Constitución de la República, el derecho a la información pública es un derecho fundamental implícito en el derecho a la libre difusión del pensamiento y de expresión, así como con el derecho de petición y respuesta (Arts. 6 y 18 Cn).

El Derecho a la Libertad de Expresión, es un derecho humano primario y fundamental que tiene toda persona para dar a conocer a otros sus opiniones y puntos de vista acerca de sus propios intereses políticos, sociales, educativos, religiosos y culturales; el cual, para materializarse debe comprender la libertad de buscar, recibir y difundir información de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea escrita, verbal, electrónica o por cualquier forma; siendo este último el denominado Derecho de Acceso a la Información Pública, que comprende el derecho a la información oportuna y transparente que todo ciudadano tiene, acerca del manejo de asuntos públicos del Estado, vinculados directamente con la actuación cotidiana de las personas.

En este sentido, el Derecho de Acceso a la Información Pública, es el derecho que toda persona tiene a solicitar y recibir información generada, administrada o que se encuentra en poder de las instituciones públicas y demás entes obligados, de manera oportuna y veraz, sin sustentar interés o motivación alguna.

Así se concreta que el derecho a la libertad de expresión no puede ser ejercido de manera concreta y efectiva sino hay acceso a la información pública. La Sala de lo Constitucional reconoce que “la libertad de información se encuentra adscrita a la disposición constitucional que estatuye la libertad de expresión —art. 6 inc. 1°—, la cual establece que: “Toda persona puede expresar y difundir libremente sus pensamientos...”, esta derivación se fundamenta de la siguiente forma: “la libertad de expresión tiene como presupuesto el derecho de investigar o buscar y recibir informaciones de toda índole, pública o privada, que tengan interés público.”... “La libertad de información asegura la publicación o divulgación, con respeto objetivo a la verdad, de hechos de relevancia pública que permitan a las personas conocer la situación en la que se desarrolla su vida, de manera que, en cuanto miembros de la colectividad, puedan tomar decisiones libres, debidamente informados. La referida libertad se manifiesta en dos derechos: i) el de comunicar libremente la

información veraz por cualquier medio de difusión; y, ii) el de recibir o acceder a dicha información en igualdad de condiciones.”¹

Como un derecho fundamental, el acceso a la información pública sirve para garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los derechos ciudadanos en la gestión estatal, y se rige por algunos principios de aplicación legal, siendo los siguientes:

- Máxima publicidad: la información en poder de los entes obligados es pública y su difusión irrestricta, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley.
- Disponibilidad: la información pública debe estar al alcance de los particulares.
- Plan Estratégico Institucional
- Prontitud: la información pública debe ser suministrada con presteza.
- Integridad: la información pública debe ser completa, fidedigna y veraz.
- Igualdad: la información pública debe ser brindada sin discriminación alguna.
- Sencillez: los procedimientos para la entrega de la información deben ser simples y expeditos.
- Gratuidad: el acceso a la información debe ser gratuito.
- Rendición de cuentas. Quienes desempeñan responsabilidades en el Estado o administran bienes públicos están obligados a rendir cuentas ante el público y autoridad competente, por el uso y la administración de los bienes públicos a su cargo y sobre su gestión, de acuerdo a la ley.

El derecho a la protección de datos personales.

El derecho a la protección de datos personales o a la autodeterminación informativa, es un derecho fundamental reconocido por nuestra constitución implícitamente, derivado de la seguridad jurídica²(Art. 2 Cn), sin desconocer que tiene un claro vínculo con el derecho a la intimidad y privacidad de las personas.

Es así, que la protección de datos personales como derecho inherente a la persona humana faculta a decidir qué datos de carácter personal se desea proporcionar a terceros, sea el Estado o un particular, o qué datos pueden esos terceros recabar, permitiendo asimismo que se conozca quién posee sus datos personales y para qué, pudiendo inclusive oponerse a esa posesión o no; es decir, se trata pues de la garantía del derecho al control de los datos

¹ Los instrumentos internacionales establecen que el derecho a la información es reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Artículos 19 y 19.2 respectivamente “Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.”; y, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Artículo IV. “Toda persona tiene derecho a la libertad de investigación, de opinión y de expresión y difusión del pensamiento por cualquier medio.”

² Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, emitida en el proceso de amparo 934-2007 de fecha 4 de marzo de 2011.

personales, en cuanto a su uso y destino, como para prohibir su tráfico ilícito, su recogida por medios ilegítimos, y la potencial vulneración de diversos derechos conectados al respeto a la dignidad humana provocada por el uso o tratamiento ilícito de estos datos.

El derecho a la protección de datos personales reconoce, entonces, diversas prerrogativas de la persona en el tratamiento de dichos datos:

- a) Conocer de su inclusión en bancos de datos o registros.
- b) Acceder a toda información que sobre ella conste en los bancos de datos o registros.
- c) Actualizar o corregir, en su caso, la información que sobre ella conste en los bancos de datos o registros.
- d) Conocer el propósito o fines para los que se va a utilizar la información que conste sobre ella en los bancos de datos.
- e) Que se garantice la confidencialidad de determinada información obtenida legalmente para evitar su conocimiento por terceros.
- f) Que se garantice la supresión de información sobre la persona con datos sobre su filiación política o gremial, creencias religiosas, vida íntima y toda aquella que pudiera de un modo u otro producir discriminación.

Este poder de control sobre los datos personales se manifiesta a través de los denominados derechos de acceso, actualización, rectificación, oposición o eliminación, a través de los cuales las personas tienen la facultad de:

- Conocer en todo momento quién dispone de sus datos y para qué están siendo utilizados.
- Solicitar rectificación de los datos en caso de que resulten incompletos o inexactos.
- Solicitar la cancelación de los mismos por no ajustarse a las disposiciones aplicables.
- Oponerse al uso de sus datos si es que los mismos fueron obtenidos sin su consentimiento.

1.2 Marco Legal

El Instituto de Acceso a la Información Pública, fue creado de acuerdo a la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP), por Decreto No. 534, de fecha 2 de diciembre del 2010, como una institución de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía administrativa y financiera, encargado de velar por la aplicación de dicha Ley.

El Instituto está integrado por cinco Comisionados y sus respectivos suplentes, quienes son nombrados por el Presidente de la República. Durarán en sus cargos seis y cuatro años y no podrán ser reelegidos. Para elegir a los cinco propietarios y cinco suplentes del IAIP, el Presidente de la República escoge de entre cinco ternas con nombres para propietarios y cinco ternas para suplentes, provenientes de cinco sectores sociales: 1) asociaciones empresariales, 2) asociaciones profesionales, 3) universidades, 4) asociaciones de periodistas, y 5) sindicatos. Estas treinta personas, propietarias y suplentes, no necesariamente son integrantes orgánicos de los sectores proponentes; pueden ser

personas que cada sector valore como idóneas para cumplir con los objetivos y competencias asignadas al IAIP.

Las responsabilidades que de conformidad con la LAIP ostenta el Instituto son las siguientes:

- a) Velar por la correcta interpretación y aplicación de esta ley.
- b) Garantizar el debido ejercicio del derecho de acceso a la información pública y a la protección de la información personal.
- c) Promover una cultura de transparencia en la sociedad y entre los servidores públicos.
- d) Conocer y resolver los recursos de apelación.
- e) Conocer y resolver el procedimiento sancionatorio y dictar sanciones administrativas.
- f) Dictar las medidas cautelares que fueren pertinentes mediante resolución motivada.
- g) Resolver controversias en relación a la clasificación y desclasificación de información reservada.
- h) Proporcionar apoyo técnico a los entes obligados en la elaboración y ejecución de sus programas de promoción de la transparencia y del derecho de acceso a la información.
- i) Elaborar los formularios para solicitudes de acceso a la información, solicitudes referentes a datos personales y solicitudes para interponer el recurso de apelación.
- j) Establecer los lineamientos para el manejo, mantenimiento, seguridad y protección de los datos personales y de la información pública, confidencial y reservada en posesión de las dependencias y entidades.
- k) Elaborar la guía de procedimientos de acceso a la información pública.
- l) Evaluar el desempeño de los entes obligados sobre el cumplimiento de esta ley conforme a los indicadores diseñados para tal efecto.
- m) Desarrollar cursos de capacitación para los servidores públicos en materia de transparencia, acceso a la información, protección de datos personales y administración de archivos.
- n) Elaborar y publicar estudios e investigaciones sobre la materia de esta ley.
- o) Asesorar y cooperar con los entes obligados en el cumplimiento de esta ley.
- p) Elaborar el reglamento interno y demás normas de operación.
- q) Nombrar y destituir a sus funcionarios y empleados.
- r) Publicar la información pública en su posesión, así como sus resoluciones.
- s) Preparar su proyecto de presupuesto anual y darle el trámite correspondiente.
- t) Las demás que le confiera esta ley.

1.3 Articulación con Programas, Planes y políticas nacionales y/o sectoriales

La planificación estratégica institucional del IAIP toma en consideración la importancia de la articulación de ésta con otros instrumentos de planificación nacionales y sectoriales, entendidos como parte de un conjunto, cada una de estos instrumentos tiene un rol y una jerarquía para orientar los consensos, objetivos, y estrategias institucionales en la entrega efectiva, eficiente y oportuna de los servicios públicos a la ciudadanía.

La planificación estratégica del IAIP es parte de un diálogo interinstitucional y a través de este instrumento el Instituto aporta al desarrollo del país desde su contribución específica. Particularmente la planificación estratégica del Instituto ha tomado en cuenta el proceso de reforma de la planificación/ Presupuestación que se está llevando a cabo recientemente por parte del Ministerio de Hacienda y que tiene por intención la alineación de resultados institucionales hacia resultados estratégicos nacionales. En ese contexto, a la fecha, el IAIP tiene definido un único programa presupuestario y su estructura es tal como sigue:

Programa Presupuestario: Garantía del Acceso a la Información Pública		
Resultado final (Rf) del PQD al que contribuye:	Resultado específico (Re) del Programa Presupuestario:	
<i>“Fortalecimiento de la Transparencia, la lucha contra la corrupción y el ejercicio del derecho al acceso a la información pública”</i>	<i>“Garantizar a las personas el ejercicio pleno del derecho de acceso a la información pública”</i>	
Subprogramas	Productos identificados	Indicador
Subprograma 1: Promoción de la Ley de Acceso a la Información Pública.	1. Capacitación sobre materias reguladas por la Ley de Acceso a la Información Pública.	Personas beneficiadas con acciones de capacitación.
	2. Difusión y divulgación sobre materias reguladas por la Ley de Acceso a la Información Pública.	Acciones de difusión y divulgación realizadas.
	3. Elaboración de Estudios y Lineamientos sobre materias reguladas por la Ley de Acceso a la Información Pública.	Documentos publicados.
Subprograma 2: Cumplimiento de la Ley de Acceso a la Información Pública.	1. Resolución de Recursos de apelación, denuncias, falta de respuesta y procedimiento de oficio.	Resoluciones emitidas.
	2. Fiscalización de cumplimiento de obligaciones normativas.	Fiscalizaciones realizadas.

Producto de la reflexión institucional en la planificación estratégica, se han identificado aspectos que deberán actualizarse de este programa presupuestario remitido a principios de 2016 al Ministerio de Hacienda; sin embargo, es importante destacar que las acciones que se plantean para el futuro del Instituto (Quinquenio 2017-2021) están perfectamente alineadas con este esfuerzo de planificación y programación presupuestaria sectorial y

nacional. De igual manera, el IAIP ha tomado como parámetro su nivel de ejecución presupuestaria para la definición y priorización de las metas para sus objetivos estratégicos institucionales y de la brecha en recursos para alcanzarlos.

Adicionalmente, el Instituto es consciente sobre su contribución a Planes de Desarrollo supranacionales como lo constituyen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y ha tomado en consideración el aporte que sus acciones estratégicas tendrán sobre el logro del Objetivo ODS16 encaminado a ***“Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas”*** y las metas asociadas al mismo.

Objetivo: ODS 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas

Meta: 16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales

Marco Normativo: Ley de Acceso a la Información Pública / Reglamento de la Ley de Acceso a la Información Pública

No.	Indicador	Institución Responsable de Calcular /reportar el Indicador
16.10.2**	Números de resoluciones del Instituto de Acceso a la Información Pública	Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP)

I.4 Metodología de planificación estratégica

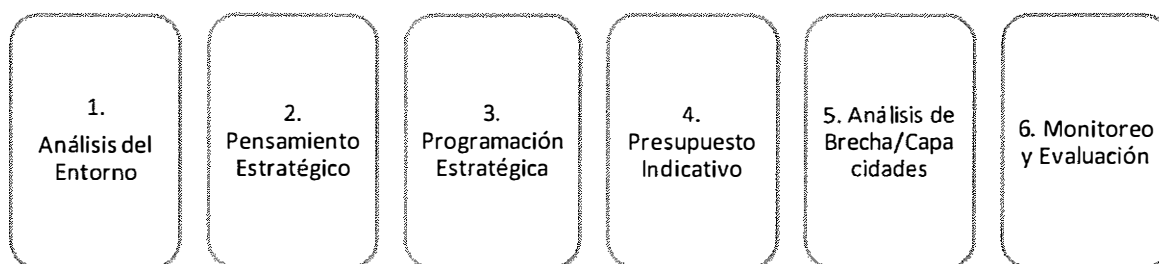
Etapas del proceso.

La formulación del plan estratégico se ha realizado en un proceso de diálogo y creación colectiva en el que Comisionados, gerentes y jefaturas del IAIP analizaron los temas más importantes del contexto institucional, político y social en el que trabajan, identificaron sus avances y fortalezas, retos y amenazas, y tras un análisis estratégico de éstas, formularon los elementos esenciales de su pensamiento estratégico, conformando por la visión, misión y valores; así como su programación estratégica, constituida por sus objetivos, ejes, resultados y acciones quinquenales.

Posteriormente se hizo un análisis de los recursos necesarios para la ejecución del plan estratégico para el quinquenio, y se estableció un presupuesto indicativo para el mismo. Finalmente, se elaboró la planificación operativa, comenzando con la definición de metas anuales e identificando y programando las actividades para el primer año de ejecución del nuevo PEI. Igualmente, se definieron las líneas básicas para montar el sistema de monitoreo, entendiendo que este hace parte esencial de una adecuada implementación del nuevo plan estratégico, y que deberá generar información clave para la toma de decisiones oportunas en la conducción estratégica institucional.

Para facilitar el despliegue operativo de la estrategia, se diseñó el instrumento de planificación operativa quinquenal y anual a ser utilizado por la institución y cada unidad organizativa del IAIP respectivamente.

Las etapas del proceso de formulación del plan estratégico fueron:



II. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Una vez el equipo directivo del Instituto logró construir y consensuar una idea compartida del contexto histórico, institucional, político, social y económico, como marco de referencia, estuvo listo para elaborar un nuevo pensamiento estratégico³ consecuente con las condiciones y necesidades del país. Este ejercicio buscó conceptualizar colectivamente el futuro deseable y viable para el IAIP (Visión), de manera que esa imagen de futuro pueda ser traída al presente para impulsar, orientar y motivar a todos los miembros de la institución. En la medida en la que esta visión de futuro sea construida y compartida fomentará el compromiso hacia la acción.

“Los libros, los documentos, la información, nos permiten viajar al pasado... A través de la visión visitamos el futuro y desde allí podemos construir los puentes que nos permitirán transitar del presente hacia el futuro”⁴.

Por otro lado, la elaboración de la misión institucional se basó en la necesidad de definir el horizonte deseado del aporte del Instituto a la realidad nacional e internacional en el

³ Ver Anexo B. Resultados de Talleres de Pensamiento Estratégico del IAIP, 2016.

⁴ Mendonca, Sebastiao, “Creación de Futuros”, Lima, 2001.

cumplimiento de su mandato legal, su razón de ser institucional pero destacando su ventaja competitiva, aquello que diferencia al IAIP de las demás instituciones prestadoras de servicios y que sirve para promover la participación, la coordinación y el compromiso de organizaciones y grupos de interés.

La Misión muestra ¿Qué es lo que sabemos y podemos (capacidades + condiciones institucionales + facultades legales) hacer mejor?

Por último, se reflexionó y acordaron los conceptos o valores éticos esenciales que construyen los causes morales de las conductas y decisiones en el camino y trabajo de implementación del Plan Estratégico del Instituto. Los resultados finales fueron los que se muestran a continuación:

VISION:

Contribuimos a la democracia y al desarrollo humano, facilitando que la población conozca y ejerza el derecho de acceso a la información pública y de la protección de datos personales.

MISION:

Garantizamos el ejercicio del derecho de acceso a la información pública y la protección de datos personales con independencia, calidad e innovación, y en coordinación interinstitucional.

VALORES INSTITUCIONALES:

Integridad Probidad Confiabilidad Equidad Responsabilidad

III. PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA

La transformación del pensamiento estratégico en acciones que pueden operativizarse durante la implementación del plan estratégico requirió la utilización de un instrumento que facilitara la conceptualización de los objetivos estratégicos institucionales, que los relacionara con ejes y acciones estratégicas quinquenales y sobre estas pudieran establecerse resultados con metas claramente definidas y verificables a través de indicadores verificables en el tiempo. Para tal fin se utilizó una matriz de planificación⁵ que jerarquiza y permite visualizar la conexión lógica de los distintos elementos de la programación estratégica, así como un Mapa de la Planificación Estratégica Institucional, tal como se muestra a continuación:

Programación Estratégica								
Objetivos Estratégicos								
OE.1:								
OE.2:								
OE.3:								
Ejes Estratégicos		Resultados		Indicadores				
EE.1.1		R.1.1.1		Indicador de resultado				
		R.1.1.2						
EE.1.2		R.1.2.1		Indicador de resultado				
		R.1.2.2						
EE.2.1		R.2.1.1		Indicador de resultado				
		R.2.1.2						
EE.2.2		R.2.2.1		Indicador de resultado				
		R.2.2.2						
EE.3.1		R.3.1.1		Indicador de resultado				
		R.3.1.1						
EE.3.2		R.3.2.1		Indicador de resultado				
		R.3.2.1						
Acciones Estratégicas por Resultado		Unidad Organizativa Líder		Periodo de Ejecución de las Acciones				
				2017	2018	2019	2020	2021
AE.1.1.1.1								
AE.1.1.1.2								
AE.1.1.2.1								
AE.1.1.2.2								

⁵ SSTP-GOES, Lineamientos para la planificación estratégica en las instituciones del Órgano Ejecutivo, 2015, p.18-20.

MAPA

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL IAIP 2017-2021

EJES ESTRATÉGICOS (EE)

1.1. Formación en materias reguladas por la LAIP.
1.2. Promoción de la transparencia.
1.3. Gestión de conocimiento.

2.1. Desarrollo de Capacidades en entes obligados LAIP.
2.2. Mecanismos de protección de derechos AIP y PDP.
2.3. Fiscalización del cumplimiento de la LAIP.

3.1. Gestión estratégica institucional.
3.2. Gestión interna.
3.3. Gestión de calidad.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)

OE1. Fortalecer en la población el conocimiento y ejercicio del derecho de acceso a la información pública y protección de datos personales.

OE2. Propiciar la correcta aplicación de la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP) en los entes obligados y otras normas de su competencia.

OE3. Impulsar un modelo institucional de servicio público moderno y de calidad, orientado a resultados.

PEI IAIP 2017-2021

MISIÓN

Garantizamos el ejercicio del derecho de acceso a la información pública y la protección de datos personales con independencia, calidad e innovación, y en coordinación interinstitucional.

VISIÓN

Contribuimos a la democracia y al desarrollo humano, facilitando que la población conozca y ejerza el derecho de acceso a la información pública y de la protección de datos personales.

Valores Institucionales: Integridad, Probidad, Confiabilidad, Equidad, Responsabilidad.

POA's

Los resultados institucionales en relación a su Programación Estratégica son de 3 Objetivos Estratégicos (OE), 9 Ejes Estratégicos (EE), 16 Resultados Institucionales Quinquenales (RE), 40 Acciones Estratégicas (AE) que serán el referente operativo de actividades concretas a implementar año con año en los distintos Planes Anuales Operativos Institucionales. Un total de 19 Indicadores de Resultado proveerán los mecanismos que faciliten el seguimiento al

OBJETIVO ESTRATÉGICO	EJE ESTRATÉGICO		RESULTADOS	
OE.1 FORTALECER EN LA POBLACIÓN EL CONOCIMIENTO Y EJERCICIO DEL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	EE 1.1	Formación en materias reguladas por la LAIP. Desarrollar la formación como proceso para promover una cultura de transparencia y acceso a la información en el salvador	R 1.1.1	Estrategia de Formación Implementada
			R 1.1.2	Oferta formativa (virtual y presencial) basada en competencias
	EE 1.2	Promoción de la transparencia. Promover la cultura de la transparencia en la sociedad civil	R 1.2.1	Cultura de transparencia fortalecida por la participación de la sociedad civil. Sociedad Civil Fortalecida en Cultura de Transparencia.
			R 1.2.2	Materias reguladas en la LAIP promovidas en el sistema educativo nacional para avanzar en la cultura de acceso a la información y transparencia.
	EE 1.3	Gestión de conocimiento. Generar y gestionar conocimiento en la aplicación de la LAIP	R 1.3.1	Mecanismos de generación y uso de conocimiento sobre las temáticas de la LAIP implementados
OE.2 PROPICIAR LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA LEY DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (LAIP) EN LOS ENTES OBLIGADOS Y OTRAS NORMAS DE SU COMPETENCIA	EE 2.1	Desarrollo de capacidades en entes obligados LAIP. Apoyar el desarrollo de capacidades a entes obligados de aplicación de normativa, lineamientos y criterios resolutive sobre el derecho de acceso a la información pública, protección de datos personales y gestión documental.	R.2.1.1	Entes obligados aplican la LAIP de acuerdo a la normativa y criterios resolutive del IAIP
	EJE 2.2	Mecanismos de protección de derechos AIP y PDP. Mejorar la aplicación de los mecanismos de protección del derecho de acceso a la información pública y de datos personales	R 2.2.1	Proceso eficaz de resolución para la protección de derechos LAIP implementado.
	EE 2.3	Fiscalización del cumplimiento de la LAIP. Ampliar el alcance del sistema de fiscalización del cumplimiento de la LAIP.	R 2.3.1	Mayores niveles de obligaciones de transparencia cumplidos por los entes obligados

OBJETIVO ESTRATÉGICO	EJE ESTRATÉGICO		RESULTADOS	
OE 3 IMPULSAR UN MODELO DE SERVICIO PÚBLICO MODERNO Y DE CALIDAD ORIENTADO A RESULTADOS	EE 3.1	Gestión estratégica institucional. Desarrollar la gestión estratégica institucional	R.3.1.1	Liderazgo institucional establecido en el tema de transparencia y acceso a la información pública
			R.3.1.2	Gestión estratégica fortalecida a través del trabajo en alianzas con actores claves y participación en redes nacionales e internacionales
	EE 3.2	Gestión interna. Optimizar la gestión administrativa y financiera institucional y el control interno	R 3.2.1	Establecida una gestión institucional eficaz y oportuna
			R 3.2.2	Establecida una gestión financiera sostenible
			R 3.2.3	Desarrollado un sistema de control interno eficiente
	EE 3.3	Gestión de calidad. Desarrollar una gestión de procesos, calidad e innovación	R 3.3.1	Procesos institucionales y de gestión de conocimiento desarrollados
			R 3.3.2	Servicios institucionales clave implementados con calidad
			R 3.3.3	Personal con competencias clave desarrolladas

IV. PRESUPUESTO INDICATIVO

PRESUPUESTO INDICATIVO DE BIENES Y SERVICIOS PEI 2017-2021

2017	2018	2019	2020	2021
\$659,105.00	\$901,243.00	\$991,367.30	\$1090,504.03	\$1199,554.43

Composición por Eje Estratégico:

Objetivo Estratégico	2017	2018	2019	2020	2021
OE1	\$230,686.75	\$315,435.05	\$346,978.56	\$381,676.41	\$419,844.05
OE2	\$230,686.75	\$315,435.05	\$346,978.56	\$381,676.41	\$419,844.05
OE3	\$197,731.50	\$270,372.90	\$297,410.19	\$327,151.21	\$359,866.33
Total	\$659,105.00	\$901,243.00	\$991,367.30	\$1090,504.03	\$1199,554.43

Fuentes de financiamiento:

Fuente	2017	2018	2019	2020	2021
Presupuesto de bienes y servicios	\$309,105.00	\$659,105.00	\$659,105.00	\$659,105.00	\$659,105.00
Fondos adicionales a gestionar	\$350,000.00	\$242,138.00	\$332,262.30	\$431,399.03	\$540,449.43
Total	\$659,105.00	\$901,243.00	\$991,367.30	\$1090,504.03	\$1199,554.43

Notas aclaratorias:

1. Presupuesto indicativo está proyectado a la situación inicial.
2. El presupuesto ordinario asignado está dividido en bienes y servicios, remuneraciones y gastos financieros. Para la proyección de inversiones del Plan Estratégico, solamente se ha considerado el componente de bienes y servicios.
3. Para el cumplimiento eficaz de este plan estratégico, se debe fortalecer gradualmente la planta de personal del IAIP, en tal sentido se evaluará anualmente las acciones necesarias.
4. El cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, dependerá en gran medida de la gestión y asignación oportuna del financiamiento proyectado.



MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN
Vigésima Octava Reunión del Comité de Expertos
Del 13 al 17 de marzo de 2017
Washington, DC

OEA/Ser.L.
SG/MESICIC/doc.491/16 rev.4
17 marzo 2017
Original: inglés

REPÚBLICA DE EL SALVADOR

INFORME FINAL

(Aprobado en la sesión plenaria del 17 de marzo de 2016)

SUMARIO

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

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

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

Para llevar a cabo los análisis, se contó principalmente con la Respuesta de la República de El Salvador al Cuestionario y la información recabada durante la visita *in situ* realizada a dicho Estado del 18 al 20 de octubre de 2016 por parte de los representantes de Bolivia y Guyana en la cual, con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC, se pudo precisar, aclarar y complementar la información suministrada por El Salvador, además de escuchar opiniones de organizaciones de la sociedad civil.

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

Específicamente, tratándose de los sistemas para la contratación de servidores públicos, es pertinente destacar: la presentación de dos proyectos de ley para modernizar el sistema para la contratación de funcionarios públicos, el Anteproyecto de Reformas a la Ley de Servicio Civil, y el Anteproyecto de Ley de la Función Pública. Con respecto al sistema de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, la implementación de COMPRASAL II, el cual se está realizando gradualmente por fases, a través del cual se llevarán a cabo la ejecución de los procedimientos de forma virtual en tiempo real.

Algunas de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda que quedan vigentes o han sido reformuladas apuntan a propósitos tales como: considerar establecer un marco jurídico integral para el ingreso al servicio civil, ya sea promulgando una nueva ley o enmendando la Ley de Servicio Civil; considerar aprobar, a la mayor brevedad posible, la normativa de la Ley de Servicio Civil de manera que el Tribunal del Servicio Civil y las Comisiones del Servicio Civil puedan cumplir sus funciones; considerar adoptar disposiciones legales o medias que impongan sanciones a los funcionarios públicos y municipales que violen el proceso de selección y reclutamiento contenido en la Ley de Servicio Civil Municipal; asignarle a la Unidad Normativa de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública los recursos presupuestarios, tecnológicos y humanos necesarios para desempeñar sus funciones en forma adecuada, sujeto a la disponibilidad de fondos; estudiar la posibilidad de publicar, cuando corresponda, prepliegos de la licitación con la finalidad de que los interesados puedan conocerlos y presentar observaciones; considerar establecer un marco jurídico que ofrezca medidas de protección para funcionarios públicos o ciudadanos privados que denuncien actos de corrupción aunque estos actos conlleven o no a la investigación de un delito o un proceso judicial; e incluir la figura de “autoridades públicas” y “agentes de autoridad” a que se refiere el artículo 39 del Código Penal en los tipos penales descritos en los artículos 270, 325, 328, 332, 335 y 336 del mismo ordenamiento.

Asimismo, a partir de los análisis a los nuevos desarrollos dados por la República de El Salvador en relación con la implementación de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Segunda Ronda, el Comité formula también recomendaciones en aspectos tales como tomar acciones concretas a fin de evitar la aplicación discrecional del Artículo 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos; y adoptar lineamientos y parámetros que establezcan la aplicación adecuada de las circunstancias enumeradas en el Artículo 72 de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP), con respecto al uso de la contratación directa como un método de compras públicas.

Para el análisis de la primera disposición seleccionada en la Quinta Ronda que refiere a las instrucciones al personal de las entidades públicas que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades prevista en el artículo III, párrafo 3º, de la Convención, de acuerdo con la metodología de esta Ronda, el Estado analizado eligió al personal del Tribunal de Ética Gubernamental, la Corte de Cuentas de la República y el Instituto de Acceso a la Información Pública, ya que los considera como los principales grupos que justifican una revisión, por ser mayoritarios o por la importancia de sus funciones.

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

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

Con respecto al Tribunal de Ética Gubernamental, establecer un programa de inducción para el nuevo personal contratado del Tribunal de Ética Gubernamental, el cual debe incluir los cursos ofrecidos y un cronograma.

En relación con el personal de la Corte de Cuentas de la República, establecer un Plan Anual de Capacitación que identifique las necesidades de capacitación de la Corte de Cuentas de la República, que contenga los cursos ofrecidos y un cronograma.

Con respecto al Instituto de Acceso a la Información Pública, preparar un Plan Anual de Capacitación, que establezca la forma para que el Instituto identifique sus necesidades de capacitación, así como los cursos ofrecidos y un cronograma.

De acuerdo con la citada metodología, el análisis de la segunda disposición seleccionada en la Quinta Ronda prevista en el artículo III, párrafo 12, de la Convención, se orientó a determinar si el Estado ha estudiado medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público y si ha establecido criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores público, recomendándosele a la República de El Salvador la consideración de establecer un marco jurídico que fije los criterios objetivos y transparentes para determinar las remuneraciones de los funcionarios de toda la Administración Pública; es decir, los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de las instituciones autónomas y desconcentradas, de las municipalidades y de otras instituciones del Estado.

Finalmente, las buenas prácticas sobre las que El Salvador suministró información se refieren, sintéticamente, a la “Sistema de Dotación y Selección de Personal (Reclutamiento y Selección de Personal,” que busca la profesionalización de la función pública; “Reformas a la Ley de Servicio Civil o Nuevo Marco Legal, enfocadas a la implementación de la Carrera Administrativa,” que consiste en el inicio o base para lograr los objetivos que se plantean en las recomendaciones dadas por el MESICIC; y la “Implementación de Procedimientos de Reclutamiento y Contratación de Personal por el Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de El Salvador,” que consiste en garantizar la incorporación o contratación de personas que cumplan los perfiles idóneos para ocupar los cargos asignados.

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

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

INTRODUCCIÓN

1. Contenido del Informe

[1] De conformidad con lo acordado por el Comité de Expertos (en adelante “el Comité”) del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (en adelante “MESICIC”) en su Vigésima Cuarta Reunión², el presente informe se referirá, en primer lugar, al seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas a la República de El Salvador en el informe de la Segunda Ronda³, sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda⁴.

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

[3] En tercer lugar, versará sobre la implementación de las disposiciones de la Convención seleccionadas por el Comité para la Quinta Ronda. Dichas disposiciones son las previstas en los párrafos 3º y 12 del artículo III relativas, respectivamente, a las medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer “*instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades*”, así como “*el estudio de otras medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público.*”

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

2. Ratificación de la Convención y vinculación con el Mecanismo

¹ El presente informe fue aprobado por el Comité, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3, g) y 25 del Reglamento y Normas de Procedimiento, en la sesión plenaria celebrada el día 17 de marzo de 2017, en el marco de su Vigésima Octava Reunión, la cual tuvo lugar en la sede de la OEA, del 13 al 17 de marzo de 2017.

² Véase el Acta de la 24ª Reunión del Comité, disponible en: http://www.oas.org/juridico/docs/XXIV_acta.doc

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

⁴ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_III_inf_slv.pdf

[5] De acuerdo con el registro oficial de la Secretaría General de la OEA, la República de El Salvador ratificó la Convención Interamericana contra la Corrupción el día 9 de julio de 1998 y depositó el respectivo instrumento de ratificación el día 18 de marzo de 1999.

[6] Asimismo, la República de El Salvador 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.

I. SUMARIO DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA

1. Respuesta de la República de El Salvador

[7] El Comité desea dejar constancia de la colaboración recibida de la República de El Salvador en todo el proceso de análisis y, en especial, de la Secretaría de Participación, Transparencia y Anticorrupción de la Presidencia 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, al igual que en el apoyo para la realización de la visita *in situ* a la que se hace referencia a continuación. La República de El Salvador envió, junto con su Respuesta, las disposiciones y documentos que estimó pertinentes⁵.

[8] Asimismo, el Comité deja constancia que la República de El Salvador otorgó su anuencia para la práctica de la visita *in situ* de conformidad con lo previsto en la disposición 5 de la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*⁶, la cual se realizó del 18 al 20 de octubre de 2016, por parte de los representantes de Bolivia y Guyana, en su calidad de integrantes del Subgrupo de Análisis, contando para ello con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC. La información obtenida en dicha visita se incluye en los apartados correspondientes del presente informe y su agenda se anexa al mismo, de conformidad con lo previsto en la disposición 34 de la citada *Metodología*.

[9] El Comité tuvo en cuenta para su análisis la información suministrada por la República de El Salvador hasta el 20 de octubre de 2016, y la que fue aportada y le fue solicitada por la Secretaría Técnica y por los integrantes del Subgrupo de Análisis para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con el *Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité*⁷; la *Metodología para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda*⁸ y la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*.

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

[10] El Comité también recibió, dentro del plazo fijado en el Calendario para la Quinta Ronda, un documento que fue remitido por los siguientes organizaciones de la sociedad civil de conformidad con lo previsto en el artículo 34, b), del Reglamento del Comité: Fundación Nacional para el

⁵ Disponibles en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

⁶ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/met_insitu.pdf

⁷ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_rules_cs.pdf

⁸ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_metodologia_sp.pdf

Desarrollo, la cual es el Capítulo Nacional de Transparencia Internacional, Iniciativa Social para la Democracia, Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho y Universidad de El Salvador⁹.

[11] Asimismo, con ocasión de la práctica de la visita *in situ* realizada al Estado analizado del 18 al 20 de octubre de 2016, se recabó información de otras organizaciones de la sociedad civil y del sector privado; asociaciones profesionales; académicos e investigadores que fueron invitados a participar en reuniones con tal fin, de conformidad con lo previsto en la disposición 27 de la *Metodología para la Realización de las Visitas in Situ*, cuyo listado se incluye en la agenda de dicha visita que se anexa al presente informe. Esta información se refleja en los apartados correspondientes del mismo, en lo que resulta pertinente para sus propósitos.

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

[12] En primer lugar, el Comité se referirá a continuación a los avances e información y desarrollos nuevos dados en la República de El Salvador en relación con la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas y las medidas que le fueron sugeridas por el Comité para su implementación en el informe de la Segunda Ronda¹⁰, sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda¹¹, y se procederá a tomar nota de aquellas que han sido consideradas satisfactoriamente y de aquellas que necesiten atención adicional y, si es el caso, se referirá a la vigencia de tales recomendaciones y medidas y a su replanteamiento o reformulación, de acuerdo con lo previsto en el apartado V de la *Metodología* adoptada por el Comité para la Quinta Ronda.

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

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

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

1.1. SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

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

⁹ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_slv_soc_civ_t.pdf

¹⁰ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_slv_sp.pdf

¹¹ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_III_inf_slv.pdf

Recomendación 1.1.1:

Fortalecer los sistemas para la contratación de funcionarios públicos.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Fortalecer y desarrollar, según corresponda y a través de los procedimientos jurídicos y administrativos pertinentes, las etapas que integran los procesos de reclutamiento y selección de personal en la función pública, mediante la adopción de disposiciones y criterios claramente definidos sobre las convocatorias, sus requisitos, contenido y divulgación; sobre la celebración, bases y valoración de las pruebas de idoneidad, así como la selección de candidatos y su ulterior nombramiento como nuevos empleados, asegurando los principios de publicidad, equidad y eficiencia a que se refiere la Convención.

[15] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:¹²

[16] “La Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP) establece la categoría de información oficiosa a aquella información pública que debe estar a disposición de toda persona sin necesidad de solicitudes de información.

[17] La información oficiosa debe encontrarse publicada en páginas web, en archivos institucionales o incluso en bibliotecas públicas. Esto permite que se tenga una ciudadanía mejor informada. Al verificar el Art. 10 de la LAIP se observa que es información oficiosa los procedimientos de selección y contratación del personal, ya sea por el sistema de Ley de Salarios, contratos, jornales o cualquier otro medio.

[18] Para verificar que los entes públicos cumplan con la obligación de divulgar esta información se ha creado la Unidad de Fiscalización, que, entre otras funciones, tiene que verificar el cumplimiento de la publicación de información oficiosa...”

[19] Además, el Estado analizado, en su Respuesta al Cuestionario y durante la visita *in situ* hizo referencias a dos proyectos de ley que han sido elaborados para modernizar el Sistema de contratación de funcionarios públicos. El primero, el Anteproyecto de Reformas a la Ley de Servicio Civil, que fue presentado por el Tribunal del Servicio Civil en 2009, y que tomó en consideración las recomendaciones formuladas por el Comité de Expertos del MESICIC.¹³ Además, el Tribunal presentó también proyectos de Normas Generales y Normas Especiales sobre Exámenes de Idoneidad. El segundo proyecto fue preparado por la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia, el cual presentó otra propuesta para modernizar el sistema de contratación de los funcionarios públicos en el Estado analizado, el Anteproyecto de Ley de la Función Pública, copia del cual se le entregó a la Secretaría Técnica del MESICIC.¹⁴ Al respecto, en un documento que contiene información complementaria a los asuntos

¹² Véase la Respuesta de la República de El Salvador a la Quinta Ronda págs. 41 - 42, http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_slv_res_cuest.pdf

¹³ *Ibid.*, págs. 48 - 49. Véase también la propuesta del Anteproyecto de Reformas a la Ley de Servicio Civil, <http://tsc.gob.sv/index.php/evento-especial>, así como la presentación realizada ante el Tribunal del Servicio Civil durante la visita *in situ*, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

¹⁴ *Ibid.*, pág. 52. Véase también el Anteproyecto de Ley de la Función Pública, entregado a la Secretaría Técnica. Para los efectos del presente informe, el Estado analizado señala cuando se menciona la palabra “función pública” o “carrera civil”

planteados durante la visita *in situ* y que fue presentado por el Estado analizado, se observa lo siguiente:¹⁵

[20] “Los objetivos del anteproyecto de Ley de la Función Pública son:

[21] *Regular de manera integral la función pública. Establecer las bases para el desarrollo de la carrera administrativa. Establecer el régimen de relaciones laborales entre los servidores públicos y la administración.*

[22] *En el anteproyecto se define la creación de la Autoridad Rectora de la Administración pública con competencias en la profesionalización de la función pública.”*

[23] No obstante lo precedente, el Comité observa que durante la visita *in situ*, en varios paneles se hizo referencia a que no se estaba aplicando la Ley de Servicio Civil¹⁶ vigente, y que se necesitaban normas para que entren en vigor las disposiciones contenidas en la mencionada ley, lo cual es problemático teniendo en cuenta que, como se observó en el Informe de la Segunda Ronda sobre El Salvador, esta Ley contiene “*el cuerpo jurídico con mayor alcance respecto a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos. Tal ordenamiento tiene entre sus objetivos fundamentales garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública sobre la base del mérito y la aptitud y a través de procedimientos que permitan una participación en igualdad de condiciones de quienes aspiran a ingresar a la función pública.*”¹⁷ Por ejemplo, el Artículo 7 dispone que habrá una Comisión de Servicio Civil en cada dependencia de la administración pública, la cual, entre otras tareas, seleccionará a los candidatos para ingresar al sistema de servicio de carrera administrativa (Artículo 12). La Ley establece también el Tribunal del Servicio Civil, que tiene el poder de examinar el recurso de revisión y de nulidad de las resoluciones definitivas pronunciadas por las Comisiones de Servicio Civil, así como las reclamaciones que se presenten contra las demás resoluciones de las Comisiones de Servicio Civil o de los jefes de dependencia (Artículo 13). El Artículo 20 dispone que el ingreso de personal a la carrera administrativa se hará por medio de pruebas de idoneidad, y los Artículos 21, 22, y 23 contienen el procedimiento que incluye desde el llamamiento de aspirantes hasta la selección del mismo. Además, el Artículo 68 dispone que cualquier nombramiento indebido que viole las disposiciones será nulo y el Tribunal del Servicio Civil es el órgano que tiene la jurisdicción para decidir estos casos.

[24] Además, el Comité señala que las instituciones gubernamentales incluidas por esta Ley es de amplio alcance y se aplica a los funcionarios públicos de la Presidencia de la República, Ministerios, Órgano Legislativo, Órgano Judicial, Órganos Independientes, Gobernaciones Políticas Departamentales y Municipalidades.¹⁸ Habrá una Comisión en cada una de las siguientes dependencias de la Administración: Asamblea Legislativa; Corte Suprema de Justicia; Cámaras de Segunda Instancia; Presidencia de la República; Secretarías de Estado; Corte de Cuentas de la República; Fiscalía General

deberá entenderse que se refiere a las personas que ingresan a un puesto o cargo dentro de la administración pública, en virtud de que el simple ingreso a un puesto o cargo público no necesariamente implica ingreso a la Carrera Administrativa.

¹⁵ Véase la información sobre las interrogantes planteadas durante la visita *in situ*, Informe Complementario con Respuestas a Interrogantes, págs. 55 y 61, http://www.oas.org/iuridico/spanish/mesicic5_slv.htm

¹⁶ Ley de Servicio Civil, <http://www.asamblea.gob.sv/parlamento/indice-legislativo/buscar-de-documentos-legislativos-lev-de-servicio-civil>

¹⁷ Informe sobre la Implementación en El Salvador de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionado para su revisión en el marco de la Segunda Ronda, pág. 6, *supra* nota 3.

¹⁸ Artículo 2 de la Ley de Servicio Civil, *supra* nota 16.

de la República; Procuraduría General de la República; Tribunal Supremo Electoral; y Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos; entre otros.¹⁹

[25] La Ley abarca también el proceso de contratación de personal de importantes órganos gubernamentales que fueron examinados por separado en la Segunda Ronda; por ejemplo, la Asamblea Legislativa, el Órgano Judicial, la Corte de Cuentas de la República y la Fiscalía General de la República.

[26] No obstante, el Comité observa que como no se aplica esta Ley, no hay un marco jurídico vigente para el sistema de contratación de funcionarios públicos en la República de El Salvador. Por ejemplo, si bien se han establecido 83 Comisiones de Servicio Civil a lo largo de toda la administración pública, como lo requiere la mencionada ley, estas comisiones no observan los procesos de contratación porque no se han aprobado normas que rijan este procedimiento y tampoco los parámetros para esta actividad. Tampoco hay normas que establezcan los criterios a utilizar para la selección de los candidatos o el tipo de pruebas o exámenes de idoneidad que deben ser administrados.

[27] Además, el Comité subraya que la Ley de Servicio Civil fue promulgada en 1961. Al respecto, el Comité observa que el Estado analizado ha mencionado en su Respuesta al Cuestionario otra dificultad adicional debido a que la Ley no está actualizada y como resultado de ello se utiliza otra legislación para cubrir estas brechas legales:²⁰

[28] *“Una de las eventuales dificultades sería la falta de una ley más actualizada, en vista que la Ley del Servicio Civil presenta algunas dificultades procesales, es por ello que supletoriamente se utiliza lo dispuesto en lo relativo al procedimiento abreviado que señala el Código Procesal Civil y Mercantil, Sin embargo, esto presenta gran dificultad a los miembros de la Comisión del Servicio Civil por ciertas ambigüedades que se generan al no establecerse la ruta a seguir.”*

[29] Como resultado de esta situación, el Estado analizado admite que esto ha llevado a que instituciones gubernamentales han creado sus propias normas para la contratación de sus funcionarios:²¹

[30] *“El Tribunal del Servicio Civil y las Comisiones del Servicio Civil y principalmente éstas últimas, jugarían un rol importante con el marco legal ya existente en la Ley del Servicio Civil y reformas propuestas a éstas y aprobación de su reglamentación respectiva, mientras esto último no se dé, estas instancias no pueden intervenir con mayor protagonismo en dichas decisiones, por lo que cada Institución sigue sus propios procesos internos de contratación; en el caso del Órgano Ejecutivo, son autorizados en última instancia, por el Ministerio de Hacienda y en lo que respecta a los Órganos Judicial y Legislativo siguen sus propios procedimientos.”*

[31] Además, el Tribunal del Servicio Civil, en un documento presentado después de la visita *in situ*, señala que hasta que se apruebe el Proyecto de reformas de la Ley de Servicio Civil es difícil establecer procedimientos para la administración y control del sistema de contratación de funcionarios públicos en la República de El Salvador.²²

¹⁹ *Ibid.*, Artículo 7.

²⁰ Respuesta al Cuestionario, pág. 49, *supra*. Nota 12.

²¹ *Ibid.*, pág. 105.

²² Información complementaria a las interrogantes planteadas durante la visita *in situ*, pág. 52, *supra* nota 15.

[32] En consecuencia, el Comité observa que no hay un marco jurídico vigente que rija el sistema de contratación de funcionarios públicos en El Salvador, que asegure la publicidad, equidad y eficiencia, de acuerdo a lo establecido en la Convención Interamericana contra la Corrupción.

[33] En vista de ello, el Comité considera que la medida a) de la recomendación debe ser reformulada. Con este propósito, el Comité cree aconsejable que el Estado analizado considere establecer un marco jurídico promulgando una nueva ley o enmendando la ley actual, incluida la aprobación de las disposiciones correspondientes. Al respecto, debe considerar aprobar las disposiciones legales que tomen en cuenta los siguientes aspectos:

[34] El ingreso al servicio civil debe estar basado en el principio de méritos; deben establecerse diferentes etapas para el proceso de selección y nombramiento de los funcionarios públicos; debe ser obligatorio el requisito de exámenes y/o entrevistas para ingresar al servicio y también se deben establecer mecanismos que ofrezcan criterios claramente definidos sobre la forma en que se llevan a cabo las pruebas y entrevistas; se deben definir con claridad los criterios para el anuncio de oportunidades de contratación o de plazas vacantes en el servicio civil, así como los plazos durante los cuales se publicarán estas oportunidades las cuales tendrán en cuenta el uso de los medios de comunicación, tales como diarios de circulación nacional y/o páginas en la “web”, entre otros. También deben contar con disposiciones para establecer mecanismos con fines de clarificación, modificación o revocación de decisiones sustantivas en los procesos de reclutamiento y selección de personal y establecer o designar órganos responsables de la implementación y vigilancia del cumplimiento del marco jurídico. (véase la Recomendación 1.1.3.1 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe).

[35] Además, sin perjuicio de lo precedente, el Comité considera que el Estado analizado debería considerar también la pronta aprobación de normas que refuercen las disposiciones de la Ley de Servicio Civil, tales como aquellas que respalden a las Comisiones del Servicio Civil, por ejemplo, para determinar la escala de salarios de un órgano público, los criterios de selección de los candidatos que son elegibles para la carrera administrativa y la forma de establecer pruebas adecuadas para estos candidatos. De esta manera, la Ley de Servicio Civil puede funcionar en parte para abordar algunas fallas identificadas en este análisis, mientras se promulga una nueva ley o se enmienda en gran medida la ley actual para modernizar el sistema de contratación de funcionarios públicos en El Salvador. El Comité formulará una recomendación al respecto. (véase la Recomendación 1.1.3.2 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

[36] Finalmente, el Comité observa que en un documento presentado por un grupo de organizaciones de la sociedad civil, el *Informe Independiente de la Sociedad Civil de El Salvador*, se indicó lo siguiente con respecto a la Ley de Servicio Civil y sobre la necesidad de aprobar un proyecto de Ley sobre el Servicio Público:²³

[37] “[E]xiste una Ley del Servicio Civil que data de 1961 y que presenta ciertos desfases y vacíos que no han permitido a la administración pública contar con una función pública profesionalizada, ha dejado abierta la posibilidad a contrataciones discrecionales y a una disparidad entre los diferentes cargos, ya sea por las funciones a desempeñar o por los salarios devengados...”

[38] *Se debe retomar e impulsar la Ley de la Función Pública desde diferentes espacios ciudadanos y académicos, abriéndola a discusión con los actores involucrados o afectados por la misma, para lograr una mayor legitimidad de su contenido. Si bien se han identificado iniciativas encaminadas a mejorar la función pública, la aprobación de la Ley de la Función Pública podría*

²³ Informe Independiente de la Sociedad Civil de El Salvador, págs. 14 y 22, *supra* nota 9.

impulsar su profesionalización y la estabilidad laboral de los servidores públicos. Consideramos además que este nuevo marco legal podría ofrecer un adecuado equilibrio entre las normas constitucionales y las convenciones internacionales para garantizar la eficacia en el control y sanción de la corrupción en la administración pública.”

Medida b):

[39] Esta medida fue considerada satisfactoriamente y, por lo tanto, no requiere atención adicional.

Medida c) sugerida por el Comité que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Continuar fortaleciendo los organismos competentes para la aplicación de la Ley de Servicio Civil, especialmente las Comisiones de Servicio Civil y al Tribunal del Servicio Civil, en las funciones que desarrollan sobre la administración y control de los sistemas para la contratación de funcionarios públicos, dotándolas con los recursos necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones y estableciendo mecanismos que permitan la coordinación institucional de sus acciones y una continua evaluación y seguimiento de las mismas.

[40] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:²⁴

[41] - Oficio No.571, que establece ciertos criterios del Tribunal del Servicio Civil, sobre la Función Pública, Carrera Administrativa y otros aspectos de importancia y que suministra información solicitada por la Presidencia de la República sobre el mismo tema. Además, se informó de las acciones que se estaban tomando como Tribunal, que consistían en estar trabajando en un paquete de reformas a la Ley del Servicio Civil y la revisión al Reglamento de la ley.

[42] - Oficio No.750, en el cual se informaba sobre el compromiso del Tribunal, sobre ciertas acciones que se tomarían con el objetivo de colaborar con la implementación de la Carrera Administrativa, elaborando para tal efecto, el anteproyecto de reformas a la Ley del Servicio Civil y los proyectos del Reglamento General y Reglamento Especial de Pruebas de Idoneidad; documentos esenciales y necesarios para cumplir con la presente medida. En el Oficio, el Tribunal se comprometía también sobre el tiempo aproximado para ejecutarlos, indicadores de avances, costos y fuentes de recursos, así como la Autoridad Competente.

[43] - Oficio No.783 del 30 de noviembre de 2009, firmado por el Secretario General del Tribunal, que remitió a la Presidencia de la República el Anteproyecto de Reformas a la Ley de Servicio Civil, tomando en consideración las recomendaciones dadas por el Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción. Asimismo, se remitieron los Proyectos del Reglamento General y el Reglamento Especial de Pruebas de Idoneidad, los cuales serían aprobados por esta Instancia, en el momento en que la Honorable Asamblea Legislativa, reformara la Ley del Servicio Civil.

[44] El Comité también observa que durante la visita *in situ*, los representantes del Tribunal del Servicio Civil señalaron que su planta de personal ascendía a 48 personas y que el presupuesto para llevar a cabo sus funciones era de aproximadamente \$800 000, lo cual consideran que es un obstáculo

²⁴ Véase la Respuesta al Cuestionario, págs. 48 –49, *supra* nota 12.

para cumplir sus funciones en el establecimiento de una carrera administrativa. Además, en un documento presentado después de la visita *in situ*, se señaló lo siguiente:²⁵

[45] *“Durante los últimos años, el Tribunal ha tenido un presupuesto anual de \$852,160.00 aproximadamente, el cual ha sido invariable durante dicho lapso de tiempo, no obstante, se tienen funciones importantes por mandato legal, como son entre otras:*

- *Capacitar a funcionarios, empleados públicos y Comisiones de Servicio Civil.*
- *Ser el responsable como Ente rector en los juicios individuales de trabajo.*
- *Ser el responsable como Ente rector en los juicios colectivos de trabajo.*
- *Llevar el control y funcionabilidad de los nombramientos de Miembros de las Comisiones de Servicio Civil de todo el País.*
- *Ser el Ente Rector en lo que respecta a la Carrera Administrativa.*

[46] *El presupuesto antes señalado es uno de los más pequeños de la Administración Pública, sin embargo, este Tribunal hace esfuerzos para cumplir medianamente con dichos mandatos legales, señalados en los primeros cuatro numerales anteriores. No obstante, para estas funciones, se necesitaría como mínimo, duplicar el presupuesto del Tribunal para cumplirlas en un 100%, ya que nuestras funciones se expanden sobre todo el territorio nacional.”*

[47] El Estado analizado señala también que el Tribunal del Servicio Civil no ha podido desempeñar su papel como órgano rector con respecto a la Carrera Administrativa en la República de El Salvador debido a dos razones: primero, la falta de consenso político en la Asamblea Legislativa para aprobar las reformas que se han propuesto a la Ley de Servicio Civil, incluidas sus normas, y en segundo lugar la falta de un presupuesto adecuado.²⁶

[48] Esta entidad señala también que a pesar de sus dificultades y restricciones presupuestarias ha estado desempeñando su trabajo con base en una política de austeridad institucional con el propósito de colaborar y lograr una administración pública eficiente. No obstante, señaló que necesitará más fondos para realizar sus trabajos, tales como la Modernización del Departamento de Capacitación mediante la implementación de clases virtuales lo que tendría un costo de aproximadamente \$500 000, y será financiado con fondos externos. Además, al implementar el servicio de carrera administrativa con la adopción de las reformas propuestas a la Ley de Servicio Civil, el Tribunal estimó que su costo sería de aproximadamente \$5 000 000. El Tribunal estima que para cumplir con su mandato legal necesitaría aproximadamente \$6 000 000; el costo real sería determinado si se adoptan las reformas a la Ley.²⁷

[49] El Comité observa las numerosas dificultades y obstáculos que enfrentan el Tribunal del Servicio Civil y las Comisiones del Servicio Civil, tanto en términos de recursos disponibles como en cuanto al marco legal que comprometen su rendimiento.

[50] En sus observaciones a la medida a. *supra* el Comité ya formuló una recomendación para que el Estado analizado implante normas a fin de permitirles cumplir sus funciones al Tribunal del Servicio Civil y a las Comisiones del Servicio Civil. El Comité cree que el Estado analizado debería considerar adoptar medidas adicionales para fortalecer estas entidades de manera que el marco legal creado por la Ley del Servicio Civil pueda funcionar en parte, abordando algunas de las fallas identificadas en este

²⁵ Información complementaria a las Interrogantes Planeadas durante la Visita *in situ*, pág. 50, *supra* nota 15.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*, págs. 50 – 51.

examen, mientras una nueva ley o la ley ampliamente enmendada son puestas en vigencia para modernizar el sistema de contratación de funcionarios públicos en El Salvador.

[51] Al respecto, el Estado analizado debería considerar fortalecer el Tribunal del Servicio Civil con relación a las funciones que realiza en las áreas de administración y control del sistema de contratación de los funcionarios públicos, asignándole los recursos necesarios para cumplir con su papel en forma adecuada dentro de los recursos disponibles. Además, el Estado analizado debería considerar establecer mecanismos para la coordinación institucional efectiva de las acciones del Tribunal del Servicio Civil y de las Comisiones del Servicio Civil, así como para la evaluación y seguimiento correspondientes.

[52] Tomando en cuenta lo precedente, el Comité considera que la medida c) debería ser reformulada (véanse las Recomendaciones 1.1.3.3 y 1.1.3.4 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

Medida d) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Fortalecer y asegurar la adecuada difusión de las disposiciones que establecen por la vía administrativa y judicial los mecanismos de impugnación dirigidos a aclarar, modificar o revocar los actos substanciales que integran los procedimientos de reclutamiento y selección de personal.

[53] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, lo siguiente:²⁸

[54] *“La Secretaria Técnica y de Planificación de la Presidencia de la República, ha implementado un sistema de dotación de personal que permite a los postulantes que cumplan con la fase de preselección conocer si continúa en el proceso o si ha sido desvinculado, en este caso las instituciones tienen la obligación de acuerdo al procedimiento de incorpora en el sistema para conocimiento de los postulantes los motivos por los cuales no continúa con el proceso.*

[55] *En los casos que el postulante no esté de acuerdo con los resultados obtenidos, podrá en primera instancia solicitar las explicaciones o revisiones correspondientes a la instancia responsable del proceso, luego si al verificar el procedimiento y sus evaluaciones el postulante considera injusticia manifiesta en su caso puede apelar de acuerdo a la Ley del Servicio Civil en primera instancia a las Comisiones del Servicio Civil que está dentro de sus funciones Art. 13, y para presentar recurso de revisión o nulidad ante el Tribunal del Servicio Civil el cual está dentro de sus funciones de acuerdo al Art. 13. Aunado a lo anterior, en caso que los responsables del proceso negaren el acceso al procedimiento, existen el mecanismo dirigido a aclarar, modificar o revocar los actos substanciales que integran los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, de la instancia responsable del proceso, a través de la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP) al Art. 66 y al Art 53 y 54 del su reglamento.”*

[56] El Estado analizado indica que hay disposiciones Constitucionales que disponen de un recurso de amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a la que un candidato puede recurrir una decisión si cree que durante un proceso de reclutamiento se han violado sus derechos fundamentales.²⁹

²⁸ *Ibid.*, pág. 50.

²⁹ *Ibid.*, pág. 51.

[57] Además, el Estado analizado señala que un candidato también puede usar la Ley de Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.³⁰ El Artículo 7 de esta ley, aunque dispone los supuestos donde no se admite la acción contencioso administrativa, pero un candidato que se sienta agraviado, en base a dicha disposición, en un proceso de reclutamiento y selección puede alegar la nulidad de pleno derecho que es una categoría especial de invalidez del acto administrativo, contemplada como supuesto de admisión de la acción contenciosa administrativa, la que se configura cuando concurre los siguientes supuestos: a) Que el acto administrativo transgreda la normativa secundaria (de carácter administrativo), por haberse emitido en exceso o fuera de las potestades normativas; b) Que esa vulneración trascienda al ordenamiento constitucional y, c) Que esa transgresión se concrete en la esfera jurídica del sujeto que alega la nulidad.³¹

[58] Además, el Estado analizado señala que las Comisiones del Servicio Civil, previstas en la Ley de Servicio Civil y el Departamento de Recursos Humanos han sido establecidas y juramentadas. Estas entidades son responsables de resolver y procesar cualquier controversia que surja de los diferentes procedimientos de contratación.³²

[59] Sin embargo, el Comité observa que en su Respuesta y durante la visita *in situ*, el Estado analizado observó que actualmente no hay mecanismos de impugnación vigentes que le permitan a un candidato recurrir un proceso de selección. Con este motivo la Respuesta del Estado analizado al Cuestionario indicó lo siguiente:³³

[60] *“En el ordenamiento jurídico salvadoreño no existen disposiciones que establezcan por vía administrativa y judicial mecanismos de impugnación dirigidos a aclarar, modificar o revocar los actos substanciales que integran los procedimientos de reclutamiento y selección de personal. Por tanto, no hay un mecanismo o sistema general recursos que le permita al candidato que se considere afectado en tal proceso, impugnar la decisión de contratación o nombramiento de la autoridad o del titular correspondiente.”*

[61] El Comité señala también, que como se indicó en la consideración de la medida a) de la mencionada recomendación, las Comisiones del Servicio Civil no pueden cumplir a cabalidad sus funciones debido a la falta de normas de la Ley del Servicio Civil que específicamente indiquen la forma de cómo se debe hacerlo. Además, esto también parece afectar el trabajo del Tribunal del Servicio Civil porque no hay normas vigentes que ofrezcan oportunidades y formas para que un candidato impugne un proceso de selección llevado a cabo de acuerdo a la Ley del Servicio Civil.

[62] El Comité observó también que el marco jurídico del sistema de contratación de funcionarios públicos del Estado analizado no está actualizado y no funciona, y por lo tanto debe ser actualizado ya sea por medio de enmiendas de la legislación actual o se debe crear un nuevo régimen regulatorio.

[63] Al respecto, el comité señala el siguiente texto contenido en el Informe de El Salvador a la Segunda Ronda:³⁴

[64] *“Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de Servicio Civil sobre la nulidad de cualquier nombramiento realizado en contravención a sus disposiciones, el Comité denota una*

³⁰ Véase la Ley de Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, <http://www.asamblea.goh.sv/cparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/lev-de-la-jurisdiccion-de-lo-contencioso-administrativo>

³¹ Respuesta al Cuestionario, pág. 51, *supra* nota 12.

³² *Ibid.*

³³ *Ibid.*, pág. 50.

³⁴ Informe de la Segunda Ronda, pág. 8, *supra* nota 3.

insuficiencia de recursos de impugnación con relación a los actos substanciales que integran los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, tales como las bases de los concursos, el rechazo de aspirantes, la elección del ganador, la conformación de ternas, la evaluación de las pruebas de idoneidad, etcétera.”

[65] Tomando en cuenta lo precedente, el Comité cree que la medida d) debería ser reformulada tomando en cuenta que el Estado analizado debería considerar contar con mecanismos de impugnación vigentes dentro de su marco jurídico creado por la Ley de Servicio Civil. De esta manera, la Ley puede funcionar en parte abordando algunas de las fallas identificadas en este análisis mientras que una nueva ley o esta ley ampliamente enmendada entre en vigor para modernizar el sistema de contratación de los funcionarios públicos en El Salvador. (véase la Recomendación 1.1.3.5 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

Recomendación 1.1.2:

Fortalecer los sistemas para la contratación de funcionarios públicos.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Adoptar, a través de los procedimientos jurídicos o administrativos que correspondan, mecanismos claros y obligatorios que doten de objetividad la selección de candidatos previsto en el artículo 31 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

[66] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:³⁵

[67] *“Entre las acciones concretas realizadas, el Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal en el proceso de Calificación, en las resoluciones emitidas por el Registro Nacional de la Carrera Administrativa, se solicita la verificación de los documentos que acrediten la realización de los respectivos procesos que la Ley de la Carrera Administrativa Municipal mandata, presentación de documentos que acrediten la realización de los procesos de acceso y vinculación a la municipalidad de acuerdo a la evaluación de los perfiles requeridos (Certificación del acta remitida por la Comisión Municipal, al Alcalde Municipal o Concejo Municipal o Máxima Autoridad Administrativa), en la cual manifiesten los resultados de las pruebas de idoneidad realizadas. El acta deberá contener: cantidad de participantes y/ o personas evaluadas (cantidad de hojas de vida recibidas), lugar hora y fecha en que fueron realizadas las evaluaciones, identificación del personal o empresa que ejecutó las evaluaciones (nombres completos, cargos y en el caso que sea personal externo de la Municipalidad deberá dejarse constancia), detallar tipo de pruebas realizadas, nombres de los tres participantes mejores evaluados (especificando sus nombres completos, edad, profesión u oficio y demás datos que puedan ser relevantes, así como el orden de los mismos según la calificación obtenida), nota obtenida por los participantes mejores evaluados (se presentará una terna de las mejores evaluaciones).*

[68] *Toda la información requerida a las 262 municipalidades para la validación de los procesos de acceso y vinculación de un empleado/a la municipalidad, es socializada de forma personalizada haciendo entrega de guías básicas y sencillas donde se encuentra compilada la documentación que se solicita de acuerdo a lo que la Ley de la Carrera Administrativa Municipal (LCAM) establece.”*

³⁵ Respuesta al Cuestionario, págs. 53 – 54, *supra* nota 12.

[69] Además, en la presentación realizada durante la visita *in situ* por los representante del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Municipal (ISDEM), el órgano rector de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal señaló que habían realizado las siguientes acciones concretas para adoptar procedimientos administrativos legales para la selección de candidatos: Asesorías puntuales a Concejos Municipales; Capacitaciones a Personal Técnico Municipal; Entregas de Materiales divulgativos relativos a la implementación de la LCAM; Ejecución del proyecto Implementación de la Carrera Administrativa en El Salvador (Cooperación Española – Fundación DEMUCA) 2012-2015; Elaboración de Manuales de la Carrera Administrativa; Elaboración de Reglamento Interno de Trabajo con procedimientos de reclutamiento, selección, contratación y ascenso de personal; Procesos de formación continua por medio del Centro de Formación Municipal; Implementación del subcomponente del Proyecto de Fortalecimiento de los Gobiernos Locales; Desconcentración del RNCAM en los Centros Regionales del ISDEM; Capacitación a la Corte de Cuentas de la República, Tribunal de Ética Gubernamental, Procuraduría General de la República.³⁶

[70] No obstante, el Comité señala que el Estado analizado aún tiene que atender la observación formulada por el Comité en su Informe de la Segunda Ronda de la República de El Salvador, que con respecto al Artículo 31 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, el Estado analizado debe considerar adoptar, a través de los procedimientos legales o administrativos apropiados, mecanismos claros y obligatorios para asegurar la objetividad en el proceso de selección de candidatos, implementando criterios claros y objetivos para elegir al concursante ganador de la terna propuesta por la Comisión Municipal al Concejo Municipal o al Alcalde o a la Máxima Autoridad Administrativa.³⁷

[71] Tomando en cuenta lo precedente, el Comité toma nota del paso positivo dado por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida a) de la mencionada recomendación así como la necesidad de que continúe prestándole atención a la misma. (véase la Recomendación 1.1.3.6 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

[72] El Comité observa además que el Estado analizado señaló en su Respuesta al Cuestionario y durante la visita *in situ*, que hay cierta resistencia por parte de las municipalidades para cumplir con la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, en particular con la selección y procedimiento de contratación contenido en esa ley y el requisito de establecer Comisiones para la Carrera Administrativa Municipal:

[73] *“Aún existe resistencia de algunas municipalidades en la implementación de los aspectos técnicos contenidos en LCAM, para realizar los procesos de selección del personal, pues continúan realizando contrataciones directas a determinadas personas con fines políticos y sin la observancia de los procesos de selección. La falta de interés por la conformación de las comisiones (quienes son los órganos administradores e implementadores de los procesos de selección del personal), conformación de comisiones municipales que aún que sean constituidas y reconocidas por las autoridades municipales, carecen de requisitos legales u omiten requisitos de los procesos de selección que invalidan el proceso. La Corte de Cuentas de la República de El Salvador, en su momento será la encargada de auditar y posiblemente sancionar a aquellas municipalidades que realicen tales actuaciones, de existir un precedente de ese tipo las municipalidades probablemente evitarían continuar ejecutando las acciones antes referidas y se verían en la obligación de darle fiel cumplimiento al mandato legal.”*

³⁶ Implementación de la Carrera Administrativa Municipal, pág. 6, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

³⁷ Informe de la Segunda Ronda, pág. 8, *supra* nota 3.

[74] En la Respuesta del Estado analizado al Cuestionario se encuentran más evidencias de la falta de cumplimiento de la Ley. En un estudio llevado a cabo por el Instituto de Acceso a la Información Pública, el cual procuró verificar el nivel de cumplimiento por parte de los organismos gubernamentales con respecto a la publicidad del proceso de selección de personal, se reveló que en una muestra de 9 municipios, solo 7 estaban cumpliendo con esta obligación.³⁸ Además, en un documento presentado después de la visita *in situ*, el Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal señaló que de acuerdo a la información obtenida de su Registro Nacional del Sistema del Servicio Civil Municipal —registro de personas que han ingresado a la carrera administrativa municipal— se recibe información de las 262 municipalidades en El Salvador. Al respecto, el Estado analizado señaló que 34 municipalidades no han aportado información al Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, y que aproximadamente el 80% del personal registrado no ingresó a la carrera administrativa municipal a través de un proceso de selección como se dispone en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, ya que ingresaron según mandato del Decreto Legislativo 536 que permitió a las 262 municipalidades que incorporaran e inscribieran al Registro Municipal y Nacional a todo el personal que ya se encontraba laborando en las referidas municipalidades. Con este decreto se pretendió salvaguardar los derechos de los empleados(as) municipales que ya se encontraban laborando dentro de las Municipalidades y que no contaban con procesos de selección antes de la fecha de entrada en vigencia de la ley (vigencia es el 1 de enero de 2007), pues no existía una obligación mandatorio que los obligara a realizarlos.³⁹

[75] Con relación a este asunto, como se señaló anteriormente, de acuerdo a la Ley las Comisiones Municipales son responsables por la administración e implementación del proceso de selección de personal. Estas Comisiones son las que deben asegurar que se cumpla la ley, con respecto a la contratación de los funcionarios públicos municipales, asegurando que los candidatos mejor calificados sean los seleccionados para una plaza a través de concursos basados en los principios de igualdad y mérito. Sin embargo, el Estado analizado señala que hay falta de interés por parte de las municipalidades en establecer estas Comisiones:⁴⁰

[76] *“Otros de los motivos por los que no se realizan los procesos de selección es la falta de interés por la conformación de las Comisiones Municipales (quienes son órganos administradores e implementadores de los procesos de selección del personal), la conformación de la misma sin cumplir los requisitos establecidos o la no realización a cabalidad del proceso de selección de empleados municipales, lo que causan que los procesos de acceso y vinculación de empleados carezcan de validez, imposibilitando la incorporación de los empleados a la Carrera Administrativa Municipal, de acuerdo a los Arts. 12 y del 23 al 36 la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, siendo imposible que sean inscritos en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal.”*

[77] Además, el Comité observa que el Estado analizado señala que aún si se establecieran y funcionaran estas Comisiones, las mismas no tienen la competencia legal para anular o invalidar un proceso de contratación que se haya llevado a cabo violando la Ley.

[78] Tomando en cuenta lo antes mencionado, el Comité cree que el Estado analizado debe considerar la adopción de leyes o normas que fortalezcan el marco jurídico de las Municipalidades, en particular con respecto a las funciones del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal y de las Comisiones Municipales. Una medida que el Estado analizado puede considerar es adoptar las disposiciones o medidas legales que permitan la anulación o invalidación de un proceso de selección o

³⁸ Respuesta al Cuestionario, pág. 56, *supra* nota 9.

³⁹ Información Complementaria a las Interrogantes Planteadas durante la visita *in situ*, pg. 83, *supra* nota 15.

⁴⁰ *Ibid.*, pág. 105.

de reclutamiento de personal que se haya realizado violando la Ley de la Carrera Administrativa Municipal. (véase la Recomendación 1.1.3.7 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

[79] El Comité notó también que esta Ley no tiene disposiciones que sancionen a los funcionarios públicos y municipales que no cumplan con el proceso de contratación establecido en la Ley, un hecho que fue señalado por los representantes del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal durante la visita *in situ*. El Estado analizado debe considerar la adopción de disposiciones legales o medidas que permitan aplicar este tipo de sanciones por incumplimiento de la Ley de Servicio Civil Municipal, tales como no establecer una Comisión Municipal. El Comité formulará recomendaciones. (véanse las recomendaciones 1.1.3.8 y 1.1.3.9 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

[80] Al respecto, el Comité señala que, en la presentación realizada por un grupo de organizaciones de la sociedad civil, durante la visita *in situ*, (*Informe Independiente de la Sociedad Civil de El Salvador*), el tema de la contratación de personal en las municipalidades en forma discrecional, en particular en la Municipalidad de San Salvador, fue planteado y se señaló que no se había cumplido con la ley.⁴¹

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Promover, de conformidad con los artículos 55 y 56 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, el fortalecimiento del Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y de los Registros Municipales de la Carrera Administrativa Municipal e igualmente conceder al Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal las facultades de monitoreo necesarias para verificar el adecuado cumplimiento de esta obligación.

[81] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:⁴²

[82] *“El Estado de El Salvador en cumplimiento a lo anterior; por medio de la entrega de material divulgativo presentado a los 262 municipios, publicación informativa a través de redes sociales, corto animado sobre el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal, monitoreo realizado con visitas y asesorías sobre la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y SIRCAM (plataforma digital donde se encuentra toda la información de las municipalidades que han implementado el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal...”*

[83] *El Estado de El Salvador en cumplimiento a lo anterior; se aborda el tema de una manera específica desde el punto de vista de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal otorgándole a cada una de las 262 municipalidades atención personalizada a través de asesorías que permitan a las autoridades tener una inducción idónea en la materia, para lo cual el personal de Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal se traslada a la municipalidad que requiera la asesoría, entrega de constancia de inscripción de empleo de forma personal.”*

[84] Sin embargo, el Comité observa que no todas las 262 municipalidades están cumpliendo con la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, de establecer sus propios Registros Municipales del Sistema

⁴¹ Presentación del Informe Independiente de la Sociedad Civil de El Salvador, pág. 14.

http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

⁴² *Ibid.*, pág. 58.

del Servicio Civil Municipal. En su Respuesta al Cuestionario, la República de El Salvador observó que 34 de estas municipalidades no han cumplido con esta obligación, a pesar de los esfuerzos realizados por el personal del Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal, dependencia de ISDEM.⁴³

[85] El Estado analizado señala que el Decreto de Ley No. 820 que entro en vigencia el 10 de noviembre de 2014 reformó el Artículo 58 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, convirtiendo en una obligación legal de las municipalidades la implementación de su propio Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal y la incorporación y registro de todos los empleados municipales para cumplir con el proceso de selección y de ingreso. Además, este Registro debe ser actualizado todos los años al 31 de diciembre, y dentro de los primeros tres meses siguientes a la finalización del ejercicio fiscal, esta información deberá ser enviada al Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal. Este Decreto dispone además que si una municipalidad no actualiza su Registro y no envía la información dentro del plazo establecido, la Corte de Cuentas de la República podrá imponerle una sanción, de conformidad con el Artículo 107 de la Ley Orgánica la cual permite la imposición de multas para aquellos funcionarios públicos que incurran en una falta administrativa.⁴⁴

[86] Sin embargo, el Comité observa que no hay disposiciones vigentes en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal que permitan la aplicación directa de una sanción a aquellos funcionarios públicos y municipales que no cumplan con la Ley, incluida la actualización del Registro Municipal, lo cual fue señalado por el Estado analizado en ocasión de la visita *in situ* y por medio de un documento presentado después de la visita.⁴⁵ Como se señaló en la consideración de la medida a) de la mencionada recomendación, el hecho de que la Ley no permita la aplicación directa de una sanción por el incumplimiento general de las disposiciones ha resultado problemático para la implementación total de la Ley; no hay consecuencias legales. (véase la Recomendación 1.1.3.10 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

[87] Además, durante la visita *in situ* el Comité fue informado de que la Unidad responsable por el mantenimiento y actualización del Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal, se encuentra ubicado dentro de la Gerencia de Desarrollo Municipal de ISDEM, contando con 9 empleados(as) responsables de darle funcionamiento al Registro, además de contar con la colaboración del personal de asesores de las cuatro regiones del país, personal que al igual que el personal del Registro forma parte de la Gerencia de Desarrollo Municipal, y considerando la naturaleza de la institución cuyo objetivo es la asistencia técnica a las 262 municipalidades, el Comité fue informado que el ISDEM es responsable de poner a disposición del Registro todo el capital humano y material. El Comité observa que el Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal ofrece al público en su página “web” su presupuesto operativo para 2016, así como los presupuestos de los años anteriores, desde 2013.⁴⁶ No obstante, el Comité observa que de la información que consta en la “web” no se indica que esos fondos estén destinados al funcionamiento del Registro Nacional del Sistema de la Carrera Municipal.

[88] A la luz de lo anterior, el Comité considera que la medida b) de la mencionada Recomendación debería ser reformulada y que el Estado analizado no debe solo fortalecer los

⁴³ *Ibid.* Véase también Información Complementaria a las Interrogantes Planteadas durante la visita *in situ*, pág. 106, *supra* nota 15, que ofrece información actualizada sobre este asunto.

⁴⁴ Decreto legislativo Nro. 80 de 2014, http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/reformase-la-lev-de-la-carrera-administrativa-municipal/archivo_documento_legislativo. Véase también la Respuesta al Cuestionario, pág. 54, *supra* nota 12.

⁴⁵ Información Complementaria a las Interrogantes Planteadas durante la visita *in situ*, pág. 107, *supra* nota 15.

⁴⁶ Véase, http://publica.gobiernoabierto.gob.sv/instituciones/instituto-salvadoreno-de-desarrollo-municipal/information_standards/presupuesto-actual

poderes de supervisión del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal con respecto a los Registros citados en la medida sino que también debe asegurarse que este Instituto disponga de los recursos humanos, tecnológicos y presupuestarios suficientes, dentro de los recursos disponibles, para que la Unidad responsable por estos Registros pueda cumplir con sus funciones. El Comité formulará Recomendaciones (véase las Recomendaciones 1.1.3.11 y 1.1.3.12 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

Recomendación 1.1.3:

Complementar y fortalecer los sistemas para la contratación de funcionarios públicos en el Poder Legislativo.

Medida sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Adoptar, por parte de la autoridad correspondiente, disposiciones claras y específicas que regulen el sistema para la contratación de servidores públicos en la función legislativa con base en los principios de mérito e igualdad, incluyendo mecanismos de control y autoridades rectoras o administradoras del sistema; mecanismos de divulgación de las vacantes por proveerse; así como recursos de impugnación que busquen aclarar, modificar o revocar actos substanciales en los procesos de selección.

[89] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:⁴⁷

[90] *“El Estado de El Salvador en cumplimiento a lo anterior; por medio de la Asamblea Legislativa se han establecido lineamientos administrativos para que todo proceso de selección y contratación de personal Institucional se realice a través de concursos de méritos, ya sea internos o externos.*

[91] *Se han definido criterios técnicos para las convocatorias internas y externas, las cuales deben de responder a los principios de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.*

[92] *Se cuenta con instructivo para el modelo de Convocatoria de Personal, que explica cada una de las fases de la convocatoria...*

[93] *En cumplimiento a lo anterior El Estado de El Salvador, ha realizado el enfoque de contrataciones por competencia, ha requerido el diseño de fuentes de reclutamiento masivas como la intranet para dar a conocer las vacantes y los procesos de convocatoria internos. Actualmente se está trabajando en una propuesta para la creación y habilitación de un espacio en el Portal Web Legislativo, donde se publiquen las convocatorias para procesos de contratación externos y de esta forma transparentar las contrataciones en el Primer Órgano de Estado y posibilitar la contraloría ciudadana, con la finalidad de vigilar que los procesos de contratación se realicen de conformidad con las normas legales y reglamentarias vigentes.”*

[94] El Comité observa que en una presentación efectuada por los representantes del Departamento de Recursos Humanos de la Asamblea Legislativa de El Salvador, éstos destacaron que el personal de la Asamblea está dividido en dos grupos, institucional y político, distribuido por género:

⁴⁷ Respuesta al Cuestionario, pág. 59, *supra* nota 12.

Grupo	Género	
	Femenino	Masculino
Institucional	374	611
Político	386	569
Total	760	1180

[95] Asimismo, los representantes también señalaron que las Normas Técnicas para el Control Interno de la Asamblea Legislativa, de acuerdo con el Artículo 7, disponen que hay un compromiso institucional con la competencia y que la Junta Directiva de la Asamblea Legislativa es la máxima autoridad administrativa de la institución, compuesta por 14 diputados de diversos partidos políticos y por personal de administración y de supervisión.⁴⁸ quienes en forma conjunta aseguran que todo el personal posee y mantiene un nivel de aptitudes y capacitación para llevar a cabo sus funciones.⁴⁹

[96] En abril de 2015 la Junta Directiva aprobó el Manual de Descripción de Puestos de la Asamblea Legislativa y el Reglamento del Departamento de Recursos Humanos y se aprobó una escala de salarios y puestos para la promoción y las transferencias internas así como para el concurso abierto de cargos. Además, el Estado analizado señala que estos Manuales son utilizados para la selección, reclutamiento y contratación del personal institucional de la Asamblea Legislativa.⁵⁰

[97] Los representantes señalaron además que periódicamente identifican las necesidades de recursos humanos de cada departamento de la Asamblea Legislativa y que se ofrece capacitación a través del Plan Maestro de Capacitación para el Personal Institucional.⁵¹ Además, desde junio de 2015, la Asamblea Legislativa contrató los servicios de un psicólogo profesional que es responsable de realizar exámenes psicométricos para la selección del personal institucional y que en Agosto de 2016, la Junta Directiva fue juramentada por a la Comisión de Servicio Civil.⁵²

[98] No obstante, el Comité observa que el personal institucional de la Asamblea Legislativa bajo el actual marco jurídico está sujeto a la Ley de Servicio Civil, la cual, como se mencionó en la medida a) de la Recomendación 1.1.1., no está actualizada y no es efectiva. Además, si bien, como se señaló anteriormente, la Comisión de Servicio Civil para la Asamblea Legislativa fue establecida, estas comisiones no pueden realizar su trabajo porque nunca se han emitido normas para este propósito.

⁴⁸ Véase la Presentación del Departamento de Recursos Humanos de la Asamblea Legislativa, pág. 4, http://www.oas.org/jnridico/spanish/mesicic5_slv.htm. Véase también en general, la Información Complementaria a las Interrogantes Planteadas durante la visita in situ, págs. 10 – 13 *supra* nota 15.

⁴⁹ *Ibid.*, pág. 7.

⁵⁰ *Ibid.*, pág. 9. Véase también el Informe de Seguimiento a Recomendaciones de la II Ronda de la Asamblea Legislativa, pg. 2, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

⁵¹ *Ibid.*, pág. 12.

⁵² *Ibid.*, pág. 13.

[99] Como resultado, en la presentación de los representantes del Departamento de Recursos Humanos se indicó que hay disposiciones administrativas vigentes para la contratación del personal institucional.⁵³ El Comité observa que estas disposiciones son más vulnerables a ser modificadas, dependiendo de la Junta Directiva de turno, la cual está compuesta por Diputados que pueden socavar el sistema de contratación vigente al considerar aspectos políticos por encima del mérito. Además, las disposiciones administrativas no tienen la misma autoridad legal que una ley y pueden ser ignoradas más fácilmente. Al respecto, en un documento presentado después de la visita *in situ* el Estado analizado señala lo siguiente:⁵⁴

[100] *“Dentro de las dificultades observadas en la implementación de estas acciones podemos mencionar la resistencia a la ejecución de un modelo de selección y contratación para personal institucional, objetivo y transparente, diseñado con base en criterios de experiencia laboral y nivel académico en lugar de antiguas prácticas de contrataciones basadas, fundamentalmente, en criterios políticos, sin que el mérito sea, en sí mismo, un elemento decisivo para la contratación del personal.”*

[101] Finalmente, los representantes también señalaron en su presentación durante la visita *in situ* que bajo este régimen no hay mecanismos que permitan aclarar, modificar o revocar cualquier decisión sustantiva del proceso de contratación del Poder Legislativo.⁵⁵

[102] El Comité considera que establecer un proceso paralelo para la contratación de personal a través de disposiciones administrativas no resulta una solución ideal para superar las deficiencias que ofrece el marco jurídico actual porque el marco jurídico actual es inadecuado para este fin. Esto conduce a confusión como la propia aplicación de normas para el proceso de contratación de personal institucional de la Asamblea Legislativa.

[103] El Comité ya ha señalado que el Estado analizado debe considerar actualizar la ley actual o promulgar un nuevo marco jurídico con el fin de establecer un sistema de contratación de funcionarios públicos que asegure la publicidad, equidad y eficiencia. Con este fin, se debería considerar si es conveniente incluir en este proceso la contratación del personal institucional de la Asamblea Legislativa o si sería preferible establecer un régimen separado. Si se determina que debe continuar dentro del régimen de la Ley de Servicio Civil, o dentro de alguna otra ley que se apruebe para modernizar el sistema de contratación de los funcionarios públicos en El Salvador, el Estado analizado debería considerar asegurar que se toman en cuenta los elementos contenidos en la Recomendación 1.1.3.1 de este Informe para el personal institucional de la Asamblea Legislativa.

[104] Tomando en cuenta lo precedente, el Comité considera que la medida de la Recomendación debe ser reformulada. (véase la Recomendación 1.1.3.13 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

Recomendación 1.1.4:

Medida sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Adoptar, a través de los procedimientos correspondientes, mecanismos que establezcan criterios claramente definidos sobre la divulgación de las oportunidades de vinculación al Poder Judicial o de

⁵³ *Ibid.*, pág. 16.

⁵⁴ Información Complementaria a las Interrogantes Planteadas durante la visita *in situ*, pág. 12 *supra* nota 15.

⁵⁵ Presentación del Departamento de Recursos Humanos de la Asamblea Legislativa, pág. 14, *supra* nota 48.

las vacantes o cargos por proveerse, su contenido y forma, así como la antelación en la que deberán ser publicados, pudiéndose utilizar medios masivos de información, como periódicos de circulación nacional y/o páginas en Internet.

[105] En su Respuesta, el Estado analizado señala que no tiene nada que informar con respecto a la medida de la recomendación anterior.⁵⁶ El Comité indica que la medida está focalizada en el servicio de carrera del Órgano Judicial, lo cual está separado del personal que cumple funciones administrativas. El Comité observa que los incisos (b) y (c) del Artículo 7 disponen que la Suprema Corte de Justicia y las Cámaras de Segunda Instancia, respectivamente, deben establecer Comisiones de Servicio Civil.

[106] No obstante, como se mencionó antes, estas Comisiones no están funcionando porque no se han aprobado normas para darles autoridad para cumplir sus funciones. Como se aplica al personal del Órgano Judicial que realiza otras funciones que no son judiciales, las recomendaciones formuladas en el análisis de las medidas a), c) y d) de la Recomendación 1.1.1 son pertinentes.

[107] A la luz de lo anterior, el Comité considera que se debe reformular la medida de la Recomendación anterior de manera que se concentre en aquellos candidatos que aspiren al servicio de carrera del Órgano Judicial, puesto que no están sujetos a la Ley de Servicio Civil. El Comité formulará una recomendación. (véase la Recomendación 1.1.3.14 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de ese Informe)

Recomendación 1.1.5:

Complementar los sistemas para la contratación de funcionarios públicos en los órganos de control.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Adoptar, por parte de la autoridad competente, mecanismos que establezcan criterios definidos sobre la divulgación de las oportunidades de vinculación o de las vacantes o cargos por proveerse en la Corte de Cuentas de la República y en la Fiscalía General de la República, su contenido y forma, así como la antelación en la que deberán ser publicados, pudiéndose utilizar medios masivos de información, como periódicos de circulación nacional y/o páginas en Internet.

[108] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información que estima está relacionada con la anterior medida.⁵⁷

[109] Con relación a la Corte de Cuentas de la República el Estado analizado señala que el reclutamiento de personal se rige por la Ley de Servicio Civil y que con respecto a la publicación de vacantes se aplica el Artículo 21 que establece lo siguiente:

[110] *“Al ocurrir una vacante que no debe llenarse por el sistema de ascenso, la Comisión de Servicio Civil respectiva hará a los aspirantes a ocuparla un llamamiento por medio de un aviso que se publicará una sola vez en uno de los diarios de mayor circulación en la República, con ocho días de anticipación, por lo menos, a la fecha en que deba cerrarse la inscripción, y por medio de telegrama dirigido a sus respectivas direcciones. El aviso contendrá el número de plazas disponibles, los requisitos necesarios para ocuparlas y las fechas en que se cerrará la inscripción y se verificará la prueba.”*

⁵⁶ Respuesta al Cuestionario, págs. 60 – 61, *supra* nota 12.

⁵⁷ *Ibid.*, págs. 61 – 62.

[111] Además, el Comité recibió una copia de las Normas, Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos en las cuales se establecen las responsabilidades de los diferentes departamentos de la Corte de Cuentas de la República para la selección de personal.⁵⁸ En ellas se señala que para el reclutamiento externo el Departamento de Recursos Humanos aprueba las diferentes formas para la publicación de las vacantes.

[112] No obstante, el Comité desea señalar que de acuerdo al literal (f) del Artículo 7 de la Ley de Servicio Civil, la Corte de Cuentas de la República establece la Comisión de Servicio Civil. Como se señaló en secciones anteriores, esa es la Comisión responsable por la selección de los candidatos que son elegibles para ingresar al servicio civil. Al respecto, en la Respuesta al Cuestionario el Estado analizado señala que ese es el órgano responsable por la participación en el proceso de selección y reclutamiento en la Corte de Cuentas de la República,⁵⁹ el cual fue establecido en septiembre de 2015.⁶⁰ Sin embargo, el Comité observa que tanto en las Reglamento Interno de Personal de la Corte de Cuentas de la República, que establecen las responsabilidades de los diferentes departamentos de la Corte de Cuentas de la República en la selección de personal como en las Normas Internas para el Personal de la Corte de Cuentas de la República,⁶¹ que establece los procedimientos para el reclutamiento y selección de personal, la Comisión de Servicio Civil de la Corte de Cuentas de la República no desempeña ningún papel en la selección de los candidatos que sean elegibles para ingresar al servicio civil.

[113] El Comité señala que la creación y establecimiento de un procedimiento de selección y reclutamiento para la Corte de Cuentas de la República a través de medidas administrativas, puede haber sido una respuesta al hecho de que la Ley de Servicio Civil, como se mencionó anteriormente, no ha sido tomada en cuenta o considerada porque nunca se aprobaron las normas que le otorguen autoridad y efectividad, tales como las que podrían abordar las funciones de la Comisión de Servicio Civil. Con este fin, el Comité cree que el Estado analizado debe considerar adoptar medidas para solucionar esta situación porque crea incertidumbre jurídica con respecto a qué leyes o normas se deben cumplir en el proceso de reclutamiento para la Corte de Cuentas de la República.

[114] Con respecto a la Fiscalía General de la República, en su Respuesta al Cuestionario el Estado analizado no ofreció más información que la que ya disponía el Comité en el Informe de la Tercera Ronda.⁶²

[115] El Comité observa que los representantes del Departamento de Recursos Humanos de la Fiscalía General de la República hicieron una presentación detallada sobre el proceso de selección y reclutamiento de personal de este órgano de control.⁶³ En esta presentación se describió la forma en que se lleva a cabo el reclutamiento donde se establece el objetivo de la carrera de la Fiscalía lo cual consiste en la profesionalización, desarrollo y mejoramiento de los empleados administrativos, quienes no son fiscales y forman parte del resto del personal, lo cual les asegura la estabilidad de empleo.⁶⁴ Al respecto,

⁵⁸ Normas, Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos del Corte de Cuentas de la República, <http://www.cortedecuentas.gob.sv/uploaded/content/category/1236839973.pdf>

⁵⁹ Respuesta al Cuestionario, pág. 62, *supra* nota 12.

⁶⁰ Véase comunicado de prensa: Presidente Valiente Juramenta Comisión de Servicio Civil, <http://www.cortedecuentas.gob.sv/?art=1294&title=PRESIDENTE%20VALIENTE%20JURAMENTA%20COMIS%20DE%20SERVICIO%20CIVIL&lang=es>

⁶¹ Reglamento Interno de Personal de la Corte de Cuentas de la República, <http://www.cortedecuentas.gob.sv/uploaded/content/category/1069399837.pdf>

⁶² Respuesta al Cuestionario, págs. 61 – 62, *supra* nota 12.

⁶³ Véase Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

⁶⁴ Reglamento de la Carrera Fiscal, http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_slv_regla_fiscal.pdf

la información y las normas citadas fueron las mismas que se presentaron en el Informe de El Salvador para la Segunda Ronda.⁶⁵

[116] El Comité observa que establecer un proceso de contratación paralelo en la Corte de Cuentas de la República no es la solución ideal para suplir las fallas del marco jurídico actual, por cuanto, por ejemplo, puede conducir a la confusión en la propia aplicación de las normas para un proceso de contratación del personal institucional en esas entidades.

[117] El Comité ya ha señalado que el Estado analizado debe considerar actualizar la ley actual o crear un nuevo marco jurídico para establecer un sistema de contratación de funcionarios públicos que asegure la publicidad, equidad y eficiencia. Con este fin, el Estado analizado debe decidir si el proceso de reclutamiento de empleados para la Corte de Cuentas de la República debe ser incluido en este tipo de proceso o si resulta más adecuado adoptar un régimen separado. Si se decide que los empleados de la Corte de Cuentas de la República deben continuar dentro del régimen de la Ley de Servicio Civil, o cualquier otra que se promulgue para modernizar el sistema de contratación de los funcionarios públicos en El Salvador, el Estado analizado deberá considerar asegurar que los elementos contenidos en la Recomendación 1.1.3.1 de este Informe están establecidos para estos funcionarios públicos.⁶⁶ (véase la Recomendación 1.1.3.15 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe).

[118] Además, sin perjuicio de lo anterior, el Comité cree que la conclusión del Informe de la Segunda Ronda es aún válido, en lo que se refiere a la Fiscalía General de la República; es decir, la existencia de disposiciones adecuadas que establezcan directrices claramente definidas en el anuncio de oportunidades de empleo y de vacantes y su contenido y forma, así como los plazos con antelación de la publicidad requerida en los medios de comunicación que pueden ser utilizados, tales como diarios nacionales y páginas en la “web”.

[119] El representante de la Fiscalía General de la República, en un documento presentado durante la visita *in situ*, señaló que durante 2016 se llevó a cabo un proceso de selección de 100 Fiscales Auxiliares, y que para ello se difundieron los anuncios de vacante en los diarios de mayor circulación con el objetivo de recibir “Currículo Vitae” en cumplimiento con los requisitos establecidos en el Reglamento de la Carrera Fiscal, lo cual asegura la transparencia en el proceso.⁶⁷

[120] No obstante, el Comité observa que el Reglamento citado es idéntico a lo que analizó el Comité durante la Segunda Ronda y que fue considerado inadecuado.

[121] A la luz de lo anterior, el Comité considera que la medida a) de la mencionada Recomendación debe ser reformulada, concentrándose en las oportunidades de empleo para aquellas personas que desearían ingresar a la Fiscalía General de la República. (véase la Recomendación 1.1.3.16 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

⁶⁵ Informe de la Segunda Ronda, págs. 5 – 6, *supra* nota 3.

⁶⁶ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, la Corte de Cuentas de la República señala que el procedimiento establecido para el ingreso al personal en el área de Auditores Gubernamentales es complementario, es decir no es un proceso separado o paralelo al establecido en la Ley de Servicio Civil, sino que ha establecido como buena práctica que desarrolla lo establecido en el literal c) del Artículo 18 de la Ley de la Corte de Cuentas de la república, y se trata de un proceso especial para los aspirantes a puestos de Auditor, el cual consiste en un Curso de Auditoría Gubernamental que tiene dos propósitos: a) la dotación de conocimientos y destrezas propias para el ejercicio de la Auditoría en el sector gubernamental, y b) la evaluación de las capacidades adquiridas como requisito previo al ingreso. No obstante lo anterior, como plan de acción se ha creado una comisión especial que se encargará de la actualización de la normativa interna de la entidad a fin de armonizarla con la Ley de Servicio Civil.

⁶⁷ Documento Suministrado por la Fiscalía General de la República, pág. 2, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Fortalecer y asegurar la adecuada difusión de las disposiciones que establecen por la vía administrativa y judicial los mecanismos de impugnación dirigidos a aclarar, modificar o revocar actos substanciales que integran los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en la Corte de Cuentas de la República y en la Fiscalía General de la República, garantizando una tramitación oportuna, objetiva, imparcial y eficaz.

[122] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información que estima está relacionada con la anterior medida:⁶⁸

[123] Con relación a la Corte de Cuentas de la República, el Estado analizado refiere a la información brindada en la medida d) de la Recomendación 1.1.1, con respecto a los mecanismos de impugnación generalmente disponibles en el ámbito de la Ley de Servicio Civil. No obstante, como se señaló en la mencionada sección, el Estado analizado indica que actualmente no hay mecanismos de impugnación disponibles que le permitan a un candidato impugnar un proceso de selección. Con respecto a la Fiscalía General de la República, en su Respuesta el Estado analizado manifestó lo siguiente:⁶⁹

[124] *“En la Fiscalía General de la República a nivel interno no existe mecanismos que estén dirigidos a revocar procedimientos de reclutamientos, pero existe procedimiento de destitución, si después de la contratación se determina que el contratado tiene relación con alguna estructura criminal, o comete faltas graves determinadas por la normativa interna.”*

[125] Además, en un documento presentado por los representantes de este órgano de supervisión durante la visita *in situ*, esta Oficina señaló lo siguiente:⁷⁰

[126] *“En la Fiscalía General de la República a nivel interno no se ha establecido algunos mecanismos que este dirigido a impugnar procedimientos de reclutamiento y selección de personal, ya que el proceso de selección para la contratación de personal es transparente; seleccionando los mejores promedios obtenidos hasta cubrir las plazas disponibles. Los aspirantes que han superado las diferentes etapas del proceso y no fueron contratados quedan en una base de datos de personal elegible para futuras contrataciones u oportunidades.”*

[127] El Comité señala que establecer mecanismos de impugnación disponibles a los candidatos que aleguen que se ha cometido una falta en un proceso de selección, es esencial en un sistema de contratación de funcionarios públicos, que asegure publicidad, equidad y eficiencia, tal como consta en la Convención Interamericana contra la Corrupción.

[128] El Comité ya ha señalado que el Estado analizado debe actualizar la ley actual o crear un nuevo marco jurídico para ingresar a la administración pública, lo cual es aplicable a los candidatos que aspiren a la Corte de Cuentas de la República. Con este fin, las Recomendaciones 1.1.3.1 y 1.1.3.5, que abordan el establecimiento de un mecanismo de impugnación para aclarar, modificar o revocar decisiones sustantivas relacionadas con los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, son pertinentes porque se refieren a los empleados de la Corte de Cuentas de la República.

⁶⁸ Respuesta al Cuestionario, pág. 63, *supra* nota 12.

⁶⁹ *Ibid.*, pág. 63.

⁷⁰ Documento presentado por la Fiscalía General de la República, pág. 5, *supra* nota 67.

[129] Además, el Comité cree que la conclusión del Informe de la Segunda Ronda es aún válida porque se relaciona con el ingreso a la Fiscalía de la República; es decir, no pudo identificar disposiciones específicas que contengan mecanismos para impugnar decisiones sustantivas de los procedimientos de reclutamiento y selección en la Fiscalía General de la República.⁷¹

[130] A la luz de lo anterior, el Comité considera que la medida b) de la mencionada Recomendación debe ser reformulada y se deben establecer mecanismos de impugnación que estén disponibles a los candidatos que aspiren a un cargo en la Fiscalía General de la República. (véase la Recomendación 1.1.3.17 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

Recomendación 1.1.6 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Realizar evaluaciones integrales periódicas que permitan valorar la utilización y efectividad del sistema para la contratación de funcionarios públicos y, con base en sus resultados, definir y considerar la adopción de medidas específicas que permitan asegurar la transparencia, publicidad, equidad y eficiencia del mismo.

[131] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información que estima está relacionada con la anterior medida:⁷²

[132] Al respecto, el Estado analizado señala que la Corte de Cuentas de la República, en sus Reglamento Interno de Personal de la Corte de Cuentas de la República, contiene disposiciones sobre la evaluación de personal y que actualmente está revisando y actualizando el Manual sobre Reclutamiento, Selección, Contratación del Talento Humano, el Manual de Puestos y Debes y el Código de Ética del servidor de la Corte de Cuentas de la República, a fin de ayudar a medir la eficacia de los recursos humanos de la institución.

[133] Sin embargo, el Comité señala que estas medidas parecen evaluar el rendimiento del personal y sus deberes pero no el uso efectivo del sistema de contratación de los funcionarios públicos. Además, como se señala más arriba, la Ley de Servicio Civil, que es la que establece el marco jurídico que regula el ingreso al servicio civil para la gran mayoría de los órganos gubernamentales de El Salvador, no ha sido tomada en consideración porque no se han emitido normas para que la misma sea efectiva. La evaluación del uso y eficacia del sistema de contratación de funcionarios públicos sería un paso importante para fortalecer o reemplazar el actual sistema y ayudaría a identificar las fortalezas y debilidades así como las brechas legales.

[134] A la luz de lo precedente, el Comité reitera la necesidad de que el Estado analizado preste atención adicional a la implementación de la citada Recomendación.⁷³ (véase la Recomendación 1.1.3.18 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

⁷¹ Informe de la Segunda Ronda, pág. 9, *supra* nota 3.

⁷² Respuesta al Cuestionario, pág. 64, *supra* nota 12.

⁷³ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, la Corte de Cuentas de la República señala que se cuenta con un mecanismo de acción consistente en realización de procesos de auditoría interna en los que se incluye la evaluación de la transparencia en los procesos de selección del personal; en ese mismo sentido se aclara que anterior a la visita in situ se han realizado procesos de auditoría en los que se ha pronunciado en esta temática, véase Plan Anual Operativo de la Dirección de Auditoría Interna correspondiente a los años 2015 y 2017 en los que se establece el examen de los procesos de selección de personal que ingresa a la entidad, disponible en http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm.

1.1.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre los sistemas para la contratación de funcionarios públicos

1.1.2.1 Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

a) Alcance

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a los empleados de la Administración Pública, entre las que se destacan:⁷⁴

[135] – Promulgación de la Ley de Acceso a la Información Pública, la cual establece la obligación de poner a disposición del público la información relacionada con la contratación y selección de personal.

[136] – La Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia tiene en discusión y análisis dos instrumentos de gestión, el primero son los "Lineamientos Generales para la Dotación y Selección de Personal", que buscan fortalecer y unificar los principios, las políticas, los procesos y los procedimientos que llevan a cabo las instancias que participan en el proceso de dotación y selección de personal en las instituciones del Órgano Ejecutivo. El segundo corresponde al "Anteproyecto de Ley de la Función Pública" que incorpora un apartado correspondiente a la selección y dotación de personal, se regula a través de mecanismos y procedimientos que garantizan la objetividad y el cumplimiento de los principios de mérito, capacidad y aptitud en el reclutamiento, selección e ingreso y ascenso al momento de cubrirse las plazas vacantes. Así, como los mecanismos de convocatoria y publicidad de concursos públicos por oposición diseñados por etapas en el que se evalúa la aptitud de los postulantes con herramientas como pruebas de conocimientos técnicos, pruebas psicométricas y entrevistas, a fin de escoger al candidato que mejor cumpla con el perfil establecido para el puesto. Como garantía adicional al cumplimiento de la Ley, se introduce la novedosa figura de los "Comités de Verificación", los cuales se instalarán en cada institución para cada proceso de selección y dotación de personal con el fin de verificar y avalar que estos se realicen de conformidad con los procedimientos.

[137] – La adopción de los lineamientos del Sistema de Dotación y Selección de Personal, que incluyen los objetivos, principios, políticas de operación y fases del proceso, asimismo, definen sobre el concurso el perfil del puesto, tipo de contratación, bases de convocatoria, factores de evaluación, archivo y custodia de la información entre otros. En términos generales, estos lineamientos buscan estandarizar y propiciar una gestión transparente y eficiente de los procesos de dotación, selección y promociones y ascensos, donde el mérito, aptitud e idoneidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación sean los elementos fundamentales.

[138] – Presentación del Tribunal de Servicio Civil de un Anteproyecto de Reformas a la Ley de Servicio Civil, el cual toma en consideración las recomendaciones formuladas por el Comité de Expertos del MESICIC.⁷⁵ Además, el Tribunal presentó también las Normas Generales y Normas Especiales sobre Exámenes de Idoneidad.

⁷⁴ *Ibid.*, págs., 104 - 105.

⁷⁵ *Ibid.*, págs. 48 - 49. Véase también el *Anteproyecto de Reformas a la Ley de Servicio Civil*, así como la Presentación del Tribunal de Servicio Civil durante la visita a *in situ*, *supra* nota 13.

[139] – La Sentencia de Amparo de 2-2011 29-VII-2011 emitida por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador,⁷⁶ que dispuso que las personas empleadas con un contrato para prestar servicios profesionales o técnicos de conformidad con el Artículo 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto, tienen los mismos derechos a la estabilidad de empleo como un funcionario público en el servicio de carrera administrativo del servicio civil, como lo consagra el Artículo 219 de la Constitución, siempre y cuando se den las siguientes condiciones:

[140] *“i) que la relación laboral sea de carácter público y, por ende, que el trabajador tenga el carácter de empleado público; ii) que las labores desarrolladas pertenezcan al giro ordinario de la institución, esto es, que sean funciones relacionadas con las competencias que le han sido atribuidas; iii) que la actividad efectuada sea de carácter permanente, en el sentido de que deba ser realizada de manera continua y que, por ello, quien la preste cuente con la capacidad y experiencia necesarias para desempeñarla de manera eficiente; y iv) que el cargo desempeñado no sea de confianza, circunstancia que debe ser analizada con base en los lineamientos fijados por la jurisprudencia de este Tribunal, es decir, que no se trate de un cargo de alto nivel, que no se posea un amplio margen de libertad para la toma de decisiones y que no exista una vinculación directa, del trabajador con el titular de la institución.”*

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a los empleados del Servicio Civil Municipal, entre las que se destacan:⁷⁷

[141] — El Decreto Legislativo Nro. 820 de 2014, enmendó el Artículo 58 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, decretando la obligatoriedad legal de las municipalidades de implementar su propio Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal e incorporar y registrar a todos los empleados municipales que cumplan con el proceso de selección e ingreso de la Ley. Además, este Registro debe ser actualizado anualmente todos los 31 de diciembre y dentro de un plazo de tres meses, esta información deberá ser enviada al Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal. El Decreto Legislativo dispone además que si una municipalidad no actualiza su Registro y no envía la información dentro del plazo establecido, la Corte de Cuentas de la República podrá imponerle una sanción, de conformidad con el Artículo 107 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República, la cual le permite imponer multas a aquellos funcionarios públicos que incurran en una falta administrativa.

b) Observaciones

[142] En primer lugar, el Comité desea reconocer los nuevos desarrollos normativos dados por la República de El Salvador para continuar avanzando en la creación, mantenimiento y fortalecimiento de sus sistemas de contratación de funcionarios públicos a que refiere el párrafo 5º del artículo III de la Convención.

[143] No obstante, se estima oportuno efectuar algunas consideraciones acerca de la conveniencia de complementar, desarrollar y/o adecuar ciertas previsiones a que se refieren estos nuevos desarrollos sin perjuicio de las observaciones formuladas por el Comité en la sección 1.1.1. anterior en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas al Estado analizado en el informe de la Segunda Ronda.

⁷⁶ Sentencia de Amparo 2-2011 29-VII-2011, pág. 16, <http://jurisprudencia.gob.sv/visormlx/pdf2-2011.pdf>. Véase también la Respuesta al Cuestionario, pág. 42, *supra* nota 12.

⁷⁷ Respuesta al Cuestionario, pág. 54, *supra* nota 12.

- En lo que respecta a los empleados de la Administración Pública, el Comité considera lo siguiente:

[144] El Comité observa que durante la visita *in situ*, en varios paneles se mencionó la decisión de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, la Sentencia de Amparo de 2-2011 29-VII-2011, mediante la cual las personas contratadas de conformidad con el Artículo 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto, para ofrecer servicios profesionales o técnicos, tienen los mismos derechos a la estabilidad de empleo que un funcionario público en el servicio de carrera administrativo del servicio civil, como lo establece la Ley de Servicio Civil.

[145] Al respecto no fue claro si hay una norma vigente que regule la contratación de este personal de acuerdo a este proceso de contratación. Además, durante la visita *in situ*, no se aclaró si aquellos que fueron contratados de conformidad con el Artículo 83 de las Disposiciones Generales de Presupuesto deben participar en un proceso de selección y reclutamiento o si es simplemente un proceso de oferta de un contrato a personas que pueden satisfacer las necesidades particulares de una entidad pública.

[146] Tomando en cuenta que aquellos que son contratados de acuerdo al Artículo 83, pueden adquirir los mismos derechos que aquellos que, en principio, ingresan al servicio de carrera administrativa sobre la base de méritos, el Comité cree que el Estado analizado debe considerar tomar acciones concretas a fin de evitar la aplicación discrecional del Artículo 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos, ya sea actualizando la Ley de Servicio Civil vigente o creando un nuevo marco normativo en el que se establezca un proceso de selección de personal en el que se tomen en cuenta los aspectos siguientes: la oferta de un contrato debe estar basada en el principio del mérito; se deben establecer las diferentes etapas que compone el proceso de selección del contratista y otorgamiento del contrato: un requisito obligatorio es la administración de exámenes y/o entrevistas; se deben definir claramente los criterios para la publicación de las oportunidades de empleo o anuncio de vacantes en el servicio civil, así como los plazos de su publicación y se debe tomar en cuenta el uso de los medios de comunicación, tales como diarios de circulación nacional y/o páginas en la “web”, entre otros; establecer mecanismos de impugnación para fines de aclaración, modificación o revocación de las decisiones sustantivas de los procedimientos de reclutamiento y selección para un contrato; y establecer o designar órganos responsables por la implementación y control del cumplimiento del mencionado marco jurídico. (véase la Recomendación 1.1.3.19 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe).

[147] Al respecto, durante la visita *in situ*, en una reunión con el representante de la *Asociación Nacional de la Empresa Privada*, se mencionó el Artículo 83 de las Disposiciones Generales de Presupuesto y sobre el potencial abuso que se puede hacer del mismo.

1.1.2.2 Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[148] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presentó varios desarrollos tecnológicos que se presentan a continuación:⁷⁸

[149] – En diciembre de 2015, la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia presentó una nueva plataforma en la “web”, www.empleospublicos.gob.sv. Esta plataforma publica las oportunidades de empleo disponibles en el Órgano Ejecutivo e Instituciones Autónomas, lo cual le permite a los interesados presentar su solicitud por Internet. El interesado puede encontrar el título

⁷⁸ *Ibid.*, págs. 105 – 107, 116 – 119.

del puesto, nombre de la institución, ubicación geográfica, salario, descripción de las funciones del cargo, perfil de contratación y los criterios que se utilizan para la evaluación de los candidatos. Este proceso comienza con el registro del “Currículo Vitae” y otra información pertinente y con la documentación de apoyo; por ejemplo, formación académica, conocimientos específicos y experiencia laboral. Con base en esta información el sistema realiza una preselección automática de los candidatos que reúnen las condiciones contenidas en el perfil.

[150] Luego las instituciones a cargo corroboran y analizan la documentación y los datos presentados para completar la primera etapa de la preselección, después llaman a los candidatos para someterse a las pruebas respectivas (técnicas, psicométricas o entrevistas). En base a este proceso se prepara una lista de los candidatos que tienen los puntajes más altos y así se elige el aspirante exitoso. Se le notifica a esta persona, se publica su nombre en el Portal y se incorpora a la institución, comenzando así el período de prueba.

[151] Cada aspirante puede verificar su proceso en el concurso que aplicó, ver sus resultados y el de las demás personas que han cumplido las etapas obteniendo los puntajes requeridos, según lo establecido en el portal. Todo esto se publica a través del portal.

[152] El Comité observa el desarrollo positivo del Estado analizado al establecer una plataforma “web” para publicitar las oportunidades de empleo en el Órgano Ejecutivo y en las Instituciones Autónomas. Sin embargo, el Comité señala que durante la visita *in situ*, los representantes de la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia indicaron que no es obligatorio el uso de la plataforma. Al respecto, 34 de las 89 instituciones del órgano ejecutivo han utilizado este sistema pero no hay un requisito legal que obligue a las instituciones a publicar sus oportunidades de empleo o recibir solicitudes a través de la plataforma en www.empleospublicos.gob.sv. El Comité observa que en el Anteproyecto de Ley de la Función Pública se dispone que las entidades gubernamentales deben utilizar un sistema de información para publicar las oportunidades de empleo y recibir las solicitudes correspondientes, y en la presentación de los representantes de la Secretaría Técnica de Planificación de la Presidencia se identificó la plataforma que se encuentra en www.empleospublicos.gob.sv para servir este propósito.⁷⁹

[153] No obstante, el Comité señala que el anteproyecto de ley ha estado en consideración desde 2012 y que también hay una propuesta de enmienda a la actual Ley de Servicio Civil, la cual incluye la aprobación de normas para modernizar el sistema de contratación de funcionarios públicos, la cual ha estado en consideración desde 2009, y es difícil asegurar cuando serán realmente consideradas y aprobadas estas propuestas por parte de la República de El Salvador. Tomando en cuenta que el marco jurídico actual para la contratación de funcionarios públicos es ineficiente y a fin de fortalecer y complementar las iniciativas para modernizar este sistema, el Estado analizado debería considerar aprobar disposiciones o medidas, según corresponda, que requieran que las instituciones gubernamentales de la administración pública utilicen plataformas electrónicas para publicar las oportunidades de empleo y recibir las solicitudes, tal como la plataforma que se encuentra en www.empleospublicos.gob.sv. (véase la Recomendación 1.1.3.20 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

[154] Sin perjuicio de lo anterior, el Comité cree también que el Estado analizado debería considerar comenzar a ampliar el marco de participación en la plataforma www.empleospublicos.gob.sv para incluir otras entidades de la administración pública, tales como

⁷⁹ Véase el Artículo 55 del Anteproyecto de Ley de la Función Pública, *supra* nota 14. Véase también la Presentación de la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia, pág. 7, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

las que se encuentran en los poderes Legislativo y Judicial, así como en las Municipalidades, para las oportunidades de empleo externo que puedan surgir. (véase la Recomendación 1.1.3.21 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

[155] Al respecto, el Comité observa que en un documento presentado por un grupo de organizaciones de la sociedad civil, el *Informe Independiente de Sociedad Civil de El Salvador*, se indica lo siguiente con respecto a esta plataforma:⁸⁰

[156] *“La plataforma “Empleo Público” ha demostrado ser una herramienta útil que, complementada con otras herramientas y mecanismos para el acceso a los procesos de selección, debería expandirse y aplicarse para todas las instituciones del Estado, incluyendo los gobiernos locales; y que se abra paulatinamente al escrutinio ciudadano disminuyendo con esto posibles riesgos de discrecionalidad en los mismos.”*

1.1.2.3 Resultados

[157] En su Respuesta al Cuestionario el Estado analizado presentó datos estadísticos sobre el funcionamiento del sistema web www.empleospublicos.gob.sv.⁸¹ Al respecto, el Estado analizado señala que desde la implementación de la plataforma en enero de 2016, hasta la fecha de la Respuesta presentada, se publicaron 212 concursos, se cuenta con más de 730 mil visitas y/o aplicación, un acumulado de \$196 mil dólares en salarios publicados, 443 ciudadanos que han aplicado en línea, 136 técnicos de instituciones registradas que utilizan el sistema y 854 personas registradas que han ingresado sus currículos. El Comité observa que estos datos se actualizan en la “web” en forma constante.

[158] Además, el representante de la Fiscalía General de la República, en un documento presentado durante la visita *in situ*, señaló que durante 2016 se procesó la selección de 100 Fiscales Auxiliares, cuyos anuncios de vacantes fueron difundidos en los diarios de mayor circulación con el propósito de recibir “Curricular Vitae”, en cumplimiento de los requisitos establecidos en las Normas del Servicio de Carrera de la Fiscalía, lo cual asegura la transparencia del proceso.⁸² Con relación a ello se presentó el siguiente cuadro:

ETAPAS	PRIMER PROCESO	SEGUNDO PROCESO	TERCER PROCESO
Nº DE EVALUADOS	197	410	532
FECHA DE EVALUACIÓN ESCRITA	09/03/2016	23/04/2016	04/06/2016
FECHA DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA	16/03/2016	02/05/2016	11/06/2016
FECHA DE EVALUACIÓN ORAL	26.29 y 30/03/2016	18,19,23,24 y 25/05/2016	04.05.06.07 y 08/07/2016
FECHA DE ENTREVISTA	*	13,14,16,17,18,19/05/2016	23,24,27/06/2016

⁸⁰ Informe Independiente de la Sociedad Civil de El Salvador, pág. 22, *supra* nota 9.

⁸¹ Respuesta al Cuestionario, pág. 107, *supra* note 12.

⁸² Documento Suministrado por la Fiscalía General de la República, pág. 2, *supra* nota 67.

FECHA DE CONTRATACIÓN	01-abr-16	06-jun-16	25-jul-16
Nº FISCALES QUE INICIARON PERIODO DE PRUEBA	31	34	36
Nº DE PERSONAS CONTRATADAS	30	34	36
* La entrevista se realizó la misma fecha de la prueba oral.			

[159] También se ofreció información sobre el número total de los procesos de selección llevados a cabo y sobre el número de personas evaluadas hasta septiembre de 2016:

PLAZA	# DE PROCESOS	Nº DE PERSONAS EVALUADAS	TIPO DE CONCURSO
ANALISTA PROGRAMADOR	3	7	EXTERNO
CITADOR	4	15	EXTERNO
COLABORADOR DE TESORERÍA	1	16	INTERNO
COLABORADOR DEL DPTO DE PROTOCOLO	1	1	EXTERNO
MOTORISTA	8	57	EXTERNO
ORDENANZA	1	1	EXTERNO
RECEPCIONISTA	3	15	EXTERNO
SECRETARIA	6	43	EXTERNO
SECRETARIA / RECEPCIONISTA	6	8	EXTERNO
FISCALES AUXILIARES	3	1139	EXTERNO
TOTALES	36	1302	

[160] No obstante lo precedente, el Comité observa que ni el Órgano Ejecutivo, a través del Tribunal del Servicio Civil, el Órgano Judicial, la Asamblea Legislativa, la Corte de Cuentas de la República, la Fiscalía General de la República y el Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, ofrecen resultados objetivos con respecto al sistema de contratación de funcionarios públicos contratados bajo sus respectivas competencias. Por lo tanto, el Comité considera que no puede contar con datos estadísticos sobre el número de procesos de selección realizados durante un año, cuántos fueron completados y cuántos fueron abandonados, cuántas personas presentaron su solicitud a un cargo, así como el número de personas que ingresaron al servicio público en un año determinado. La falta de información dificulta al Comité determinar la eficiencia y transparencia del sistema vigente de contratación de funcionarios públicos. El Comité formulará una recomendación. (véase la Recomendación 1.1.3.22 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe)

[161] Además, el Comité observa que el Artículo 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto reglamenta el ingreso al servicio civil a través de un contrato para servicios profesionales o técnicos. En forma similar, no hay información estadística sobre el número de personas empleadas en el servicio civil bajo este tipo de contratos. Con este fin, el Estado analizado debería considerar mantener estadísticas sobre el número general de personas empleadas en el servicio civil a través de esta disposición, así como de acuerdo a cada institución y debería suministrar el número de personas empleadas bajo este tipo de contrato por año, el número de procesos de selección que se han completado para este tipo de contratos, cuántos han abandonado y cuántas solicitudes se recibieron para un cargo. La falta de información dificulta al Comité determinar la eficiencia y transparencia del sistema de contratación vigente, especialmente porque este tipo de contratos tiene el potencial de que se cometan abusos porque actualmente una institución puede ofrecer un contrato así como realizar un trámite de selección para determinar un candidato que considere adecuado. El Comité formulará recomendaciones al respecto (véanse las Recomendaciones 1.1.3.23 y 1.1.3.24 de la Sección 1.1.3 del Capítulo II de este Informe).

1.1.3. Recomendaciones

[162] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 1.1.1 y 1.1.2 del capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.1.3.1 Considerar establecer un marco jurídico integral para el ingreso al servicio civil, ya sea promulgando una nueva ley o enmendando la Ley de Servicio Civil, tomando en cuenta los siguientes aspectos:
- i. Ingreso al servicio civil con base en el principio del mérito;
 - ii. Establecer diferentes etapas para el proceso de selección y nombramiento de los funcionarios públicos;
 - iii. Implantar el requisito obligatorio para el ingreso a la administración pública, de exámenes de idoneidad y entrevistas;
 - iv. Establecer mecanismos que definan claramente los criterios para administrar exámenes y llevar a cabo las entrevistas;
 - v. Establecer claramente criterios definidos para la publicación de las oportunidades de empleo o anuncios de vacantes en el servicio civil, así como con relación a los plazos y lugares de su publicación, tomándose en cuenta el uso de medios de comunicación, tales como los diarios de mayor circulación nacional y las páginas en la “web”, entre otros;
 - vi. Establecer mecanismos de impugnación para poder aclarar, modificar o revocar las decisiones sustantivas relacionadas con el proceso de reclutamiento y selección de personal;
 - vii. Establecer o designar órganos responsables por la implementación y vigilancia del cumplimiento del marco jurídico (Véase el párrafo 34 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).

- 1.1.3.2 Considerar aprobar, a la mayor brevedad posible, la normativa de la Ley de Servicio Civil de manera que el Tribunal del Servicio Civil y las Comisiones del Servicio Civil puedan cumplir sus funciones (Véase el párrafo 35 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.3 Fortalecer el Tribunal del Servicio Civil con respecto a las funciones que desempeñan en las áreas de administración y control del sistema de contratación de funcionarios públicos, suministrándole los recursos necesarios para cumplir con sus funciones en forma adecuada, dentro de los recursos disponibles (Véase el párrafo 52 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.4 Establecer mecanismos para la coordinación efectiva institucional de las acciones del Tribunal del Servicio Civil y de las Comisiones de Servicio Civil, así como para la evaluación continua y seguimiento correspondiente (Véase el párrafo 52 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.5 Considerar establecer mecanismos de impugnación en la Ley de Servicio Civil, para fines de aclaración, modificación o revocación de las decisiones sustantivas relacionadas con los procedimientos de reclutamiento y selección (Véase el párrafo 65 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.6 Adoptar, a través de los procedimientos legales o administrativos apropiados, mecanismos claros y obligatorios para asegurar la objetividad durante la selección de candidatos, de conformidad con el Artículo 31 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal (Véase el párrafo 71 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.7 Considerar adoptar disposiciones legales o medidas que dispongan la anulación o invalidación de un proceso de selección o de reclutamiento de personal que se haya realizado violando la Ley de la Carrera Administrativa Municipal (Véase el párrafo 78 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.8 Considerar adoptar disposiciones legales o medidas que impongan sanciones a los funcionarios públicos y municipales que sean responsables de la violación del proceso de selección y reclutamiento contenido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal (Véase el párrafo 79 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.9 Considerar adoptar disposiciones legales o medidas que impongan sanciones a los funcionarios públicos y municipales que no establezcan Comisiones Municipales como lo requiere la Ley de la Carrera Administrativa Municipal (Véase el párrafo 79 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.10 Considerar adoptar disposiciones legales o medidas que permitan la aplicación de sanciones o multas a los funcionarios públicos y municipales que no establezcan su propio Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal (Véase el párrafo 86 de esta Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.11 Otorgar al Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal la autoridad de supervisión necesaria para monitorear el cumplimiento de la obligación de establecer un Registro

Municipal de la Carrera Administrativa Municipal (Véase el párrafo 88 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).

- 1.1.3.12 Asegurar que el Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal cuente con los recursos humanos, tecnológicos y presupuestarios adecuados para garantizar que la Unidad responsable por el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal pueda cumplir sus funciones en forma adecuada, con los recursos disponibles (Véase el párrafo 88 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.13 Determinar si un régimen jurídico separado de la Ley de Servicio Civil es más conveniente para el reclutamiento y selección del personal institucional de la Asamblea Legislativa, que tome en cuenta los principios de publicidad, equidad y eficiencia contenidos en la Convención Interamericana contra la Corrupción (Véase el párrafo 104 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.14 Adoptar, por el Concejo Nacional de la Judicatura, las disposiciones o mecanismos que contengan directrices claramente definidas con respecto al anuncio de las oportunidades de empleo y de cargos vacantes para el ingreso al servicio de carrera del Órgano Judicial, así como el contenido y formas correspondientes y la duración de la publicación de los anuncios que deberán ser difundidos en los medios de comunicación, tales como diarios nacionales de circulación nacional y/o páginas en la “web” (Véase el párrafo 107 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.15 Determinar si un régimen jurídico separado de la Ley de Servicio Civil es más conveniente para el reclutamiento y selección del personal institucional de la Corte de Cuentas de la República, que se rija por los principios de publicidad, equidad y eficiencia contenidos en la Convención Interamericana contra la Corrupción (Véase el párrafo 117 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.16 Adoptar disposiciones o mecanismos que establezcan criterios definidos sobre la divulgación de las oportunidades de vinculación o de las vacantes o cargos por proveerse en la Fiscalía General de la República, su contenido y forma, así como la antelación en la que deberán ser publicados, pudiéndose utilizar medios masivos de información, como periódicos de circulación nacional y/o páginas en Internet (Véase el párrafo 121 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.17 Adoptar disposiciones para establecer mecanismos de impugnación para fines de aclaración, modificación o revocación de las decisiones sustantivas relacionadas con los procedimientos de reclutamiento y selección para el ingreso a la Fiscalía General de la República (Véase el párrafo 130 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.18 Realizar evaluaciones integrales periódicas a fin de medir el uso y eficiencia del sistema de contratación de funcionarios públicos y con base en estos resultados, identificar y considerar la adopción de medidas específicas mediante las cuales se asegure la transparencia, publicidad, equidad y eficiencia correspondientes (Véase el párrafo 134 de la Sección 1.1.1 del Capítulo II de este Informe).

- 1.1.3.19 Considerar tomar acciones concretas a fin de evitar la aplicación discrecional del Artículo 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos, ya sea actualizando la Ley de Servicio Civil vigente o creando un nuevo marco normativo en el que se establezca un proceso de selección de personal en el que se tomen en cuenta los aspectos siguientes:
- i. Ofrecer contratos con base en el principio del mérito;
 - ii. Establecer las diferentes etapas del proceso de selección y oferta de un contrato;
 - iii. Establecer la obligatoriedad de los exámenes y/o entrevistas;
 - iv. Establecer mecanismos con criterios claramente definidos sobre la forma en que se administran estos exámenes y se conducen las entrevistas;
 - v. Adoptar criterios claramente definidos para la publicación de las oportunidades de empleo, así como sobre los plazos para su publicación, tomándose en cuenta el uso de los medios de comunicación, tales como los diarios de amplia circulación nacional y las páginas en la “web”, entre otros.
 - vi. Establecer mecanismos de impugnación para aclarar, modificar, o revocar las decisiones sustantivas relacionadas con las ofertas de contratos;
 - vii. Establecer o designar órganos responsables para asegurar que el marco jurídico es respetado (Véase el párrafo 146 de la Sección 1.1.2 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.20 Considerar adoptar disposiciones legales o medidas, según corresponda, que requieran que las instituciones gubernamentales de la administración pública utilicen una plataforma electrónica para la difusión de oportunidades de empleo y para recibir las solicitudes correspondientes (Véase el párrafo 153 de la Sección 1.1.2 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.21 Ampliar el ámbito de participación en la plataforma que se encuentra en www.empleospublicos.gob.sv, para incluir otras entidades de la administración pública, tales como aquellas que se encuentran en la Asamblea Legislativa, el Órgano Judicial y las Municipalidades (Véase el párrafo 154 de la Sección 1.1.2 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.22 Mantener estadísticas relacionadas con los funcionarios del Ejecutivo, a través del Tribunal del Servicio Civil, el Órgano Judicial, la Asamblea Legislativa, la Corte de Cuentas de la República, la Fiscalía General de la República y el Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, sobre, entre otros, el número de oportunidades de empleo anunciadas, el número y porcentaje de funcionarios públicos empleados por medio de procesos de selección basados en el mérito, el número de los que completaron y de quienes abandonaron y el número de las personas que presentaron su solicitud a un cargo, así como sobre el número de personas que ingresan al servicio público anualmente, a fin de identificar los desafíos y recomendar las

medidas correctivas, cuando corresponda (Véase el párrafo 160 de la Sección 1.1.2 del Capítulo II de este Informe).

- 1.1.3.23 Mantener estadísticas con respecto al Artículo 83 de las Disposiciones Generales de la Ley de Presupuesto, sobre el número total de personas empleadas con esta modalidad de contrato, desglosado por institución, a fin de identificar los desafíos y recomendar las medidas correctivas, cuando corresponda (Véase el párrafo 161 de la Sección 1.1.2 del Capítulo II de este Informe).
- 1.1.3.24 Mantener estadísticas con respecto al Artículo 83 de las Disposiciones Generales de la Ley de Presupuesto, sobre el número de personas contratadas anualmente de acuerdo a esta modalidad, el número de competencias completadas con este tipo de contrato, el número de las que fueron abandonadas y cuantas personas aspiraron a un cargo, a fin de identificar los desafíos y recomendar las medidas correctivas correspondientes (Véase el párrafo 161 de la Sección 1.1.2 del Capítulo II de este Informe).

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

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

Recomendación 1.2.1 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Continuar fortaleciendo los órganos rectores del Sistema de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (SIAC), especialmente a la Unidad Normativa de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (UNAC), así como a las Unidades de Adquisiciones y Contrataciones Institucional (UACI), en lo concerniente a las funciones que desarrollan en relación con la administración y control del sistema, dotándolas con los recursos necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones y el establecimiento de mecanismos que permitan la coordinación institucional de sus acciones y una continua evaluación y seguimiento de las mismas.

[163] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:⁸³

[164] – A nivel institucional, la Unidad Normativa de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (UNAC) ha sido fortalecida mediante una reestructuración, lo cual le permitirá realizar sus funciones, esto se debió a la magnitud en que se desarrolla el sistema de adquisiciones y contrataciones de la administración pública. Al respecto, la última modificación estructural de la Unidad se llevó a cabo en junio de 2015 y está en marcha la implementación de esta nueva estructura.⁸⁴

⁸³ Respuesta al Cuestionario, pág. 66, *supra* nota 12.

⁸⁴ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que ya entró en funcionamiento el Observatorio de Compras Públicas y la Sección de Atención Telefónica.

[165] Durante la visita *in situ*, los representantes de la Unidad señalaron también que están en el proceso de modernizar el Sistema Integrado de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (SIAC) de El Salvador. Parte de este proceso incluirá el fortalecimiento de varios componentes que son parte del SIAC, como la UNAC, así como las Unidades de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales.⁸⁵ Esto conducirá a la especialización de su personal, que la UNAC continúe basándose en mejores prácticas y la capacitación de proveedores, compradores y auditores.⁸⁶

[166] Además, en un documento presentado durante la visita *in situ*, representantes de la UNAC señalaron que en cuanto a la coordinación institucional, contaban con el Convenio de 2013 entre la UNAC y la Corte de Cuentas de la República, que tiene la función de auditoría, y que el objetivo es establecer un mecanismo de colaboración y comunicación interinstitucional entre las partes para contribuir al cumplimiento eficiente de las metas y objetivos institucionales.⁸⁷

[167] El Comité observa que este proceso de modernización incluye también la reforma de la *Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública - LACAP*⁸⁸ y su Reglamento, lo cual incluiría nuevos métodos de compra, tales como la subasta inversa y el Convenio Marco. Así como el desarrollo de una nueva plataforma tecnológica, el Sistema Transaccional Electrónico de Compras Públicas – COMPRASAL II, el cual procesará automáticamente todas las transacciones de compra del Estado a través de esta plataforma.⁸⁹

[168] Con respecto a la nueva plataforma tecnológica, durante la visita *in situ* se señaló que COMPRASAL II se implementará en dos etapas. La primera consistirá en desarrollar un nuevo módulo que funcionará a través de internet para adquisiciones y negociación de contratos de libre gestión,⁹⁰ Programación Anual de Adquisiciones, solicitudes de adquisiciones y el rediseño, gráficamente, del Portal Público para las publicaciones, notificaciones y presentación de licitaciones por parte de los interesados, manifestando el Estado analizado que algunos de éstos ya fueron implementados como la Programación Anual de Adquisiciones, rediseño de portal, y la Libre Gestión que ya está en funcionamiento pero que se encuentra en la etapa de pilotos.

[169] La segunda etapa consiste en la incorporación de otros módulos al sistema transaccional electrónico, tales como: licitaciones y concursos públicos, contratación directa, administración de contratos, administración de garantías, extensión o modificación de contratos, así como los procedimientos de sanción.⁹¹ Los representantes señalaron que la segunda etapa de implementación está siendo implantada lentamente de acuerdo a la disponibilidad de fondos.

[170] El Comité observa además que durante la visita *in situ*, representantes de la UNAC señalaron que esa unidad es el ente rector del sistema de adquisiciones de obras, bienes y servicios para la administración pública en la República de El Salvador. En consecuencia, vigila y monitorea a las 388

⁸⁵ Presentación de la UNAC, (Modernización del Sistema de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública de El Salvador (SIAC)), pág. 3, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

⁸⁶ *Ibid.*, pág. 7.

⁸⁷ Información complementaria a las interrogantes planteadas durante la visita *in situ*, pág. 71, *supra* nota 15.

⁸⁸ Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública, <http://www.asamblea.gob.sv/parlamento/indice-legislativo/buscar-de-documentos-legislativos/lev-de-adquisiciones-y-contrataciones-de-la-administracion-publica>

⁸⁹ Presentación de la UNAC, pág. 3, *supra* nota 85.

⁹⁰ El Artículo 68 de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública dispone que los contratos de libre gestión es un procedimiento simplificado mediante el cual las instituciones seleccionan los contratistas que ofrecen obras, bienes y servicios o consultorías, hasta un monto establecido por la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública. Los llamados de licitación de este procedimiento y los resultados correspondientes se publican en el registro que se encuentra en la plataforma de COMPRASAL, *supra* nota 88.

⁹¹ Presentación de la UNAC, pág. 8, *supra* nota 85.

instituciones incluidas en esa cantidad las 262 municipalidades, cada una de las cuales dispone de su propia Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional; también emite directrices a todas estas instituciones. También señalaron que la reorganización de la Unidad en 2015 se llevó a cabo para abordar las cuestiones de recursos. Señalaron que actualmente la Unidad cuenta con 25 personas, lo cual no es suficiente para cumplir con las funciones establecidas por LACAP.

[171] Con este propósito, el Estado analizado ha reconocido que la UNAC debe ser fortalecida para implementar la modernización en marcha. Por ejemplo, en un artículo preparado por la UNAC en 2012, sobre el plan de modernización, se subrayó la necesidad de fortalecer UNAC así como las Unidades de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales de manera que éstas puedan manejar y ofrecer servicios eficientes y efectivos relacionados con COMPRASAL II. Esto se logrará elevando el nivel de especialización del personal de UNAC y también requerirá que el personal capacite a los proveedores, compradores y auditores.⁹² Se propuso la primera etapa para fortalecer a la UNAC, mediante las siguientes actividades:⁹³

[172] *“a) Diseño de un plan detallado de trabajo de todo el proyecto. b) Elaborar un programa de capacitación para personal de la UNAC, el cual incluirá como mínimo las áreas de: Formación de Capacitadores, Derecho Administrativo, Planes de Compra, Integración con los Sistemas Financieros del Gobierno, Diseño Gráfico para Portales, entre otros. c) Ejecución y evaluación del programa de capacitación para personal de la UNAC. d) Programa de visitas para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de Compras Gubernamentales, tales como: Centro de Atención – Call Center, Procesos de Capacitación con acreditaciones y sistemas electrónicos.”*

[173] Además, requiere la implementación de una plataforma de *e-learning*, para clases virtuales a compradores, proveedores y auditores. Para implantar esta plataforma se requiere lo siguiente:⁹⁴

[174] *“e) Diseñar la estrategia para el desarrollo de la plataforma de e-learning. f) Desarrollar y probar la plataforma de e-learning. g) Adquirir el equipo de computación para el desarrollo e instalación de la plataforma de e-learning. h) Elaborar y desplegar un primer plan prototipo de capacitación a distancia para compradores, proveedores y auditores.”*

[175] Además, el plan de modernización apunta a promover las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) para que puedan acceder a las oportunidades de adquisiciones públicas. Esto conlleva más capacitación para estas empresas en el sistema de COMPRASAL, y en general, en el sistema de adquisición pública del Estado analizado.

[176] El Comité observa que la implementación de COMPRASAL II requerirá significativos recursos financieros, humanos y tecnológicos por parte de la UNAC, inclusive capacitación que deberá ser llevada a cabo por el personal de la UNAC, así como por miembros de la administración pública que utilizarán la nueva plataforma para sus compras, así como para las empresas que deseen acceder a las oportunidades de compras del Estado. A la luz de lo anterior, el Comité cree que la Recomendación 1.2.1 debe ser reformulada. (Véase la Recomendación 1.2.3.1 en la Sección 1.2.3 del Capítulo II de este Informe)

⁹² Artículo: Modernización del Sistema de Compras Públicas de El Salvador para las UACI. [http://www.mh.gob.sv/portal/page/portal/PCC/SO_Compras_Publicas/Otros/Articulo-Modernizacion del Sistema de Compras Publicas de El Salvador para UACIs.pdf](http://www.mh.gob.sv/portal/page/portal/PCC/SO_Compras_Publicas/Otros/Articulo-Modernizacion%20del%20Sistema%20de%20Compras%20Publicas%20de%20El%20Salvador%20para%20UACIs.pdf)

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ *Ibid.*

[177] El Comité observa además que de acuerdo al Artículo 6 de la LACAP, la UNAC está adscrita al Ministerio de Hacienda, con autonomía funcional y técnica. El Comité señala que la UNAC no prepara un Informe Anual, como el Ministerio de Hacienda, y esto dificulta identificar el presupuesto asignado a la UNAC para realizar su trabajo. Si se desea conocer sus actividades durante un año determinado; parece ser que el único documento que ofrece una indicación de las mismas es a través del Informe Anual del Ministerio de Hacienda. Por ejemplo, en el Informe Anual del Ministerio 2015 – 2016, se indica el progreso alcanzado por la UNAC en la implementación de COMPRASAL II, el Registro de Proveedores y la implementación de un plan piloto con respecto a los contratos de libre gestión en COMPRASAL II.⁹⁵ También contiene información sobre la cantidad de actividades de capacitación realizadas por su personal, así como por el personal y empleados de instituciones sujetas a la LACAP. También ofrece información sobre actividades de capacitación realizadas por funcionarios públicos, compradores y proveedores, entre otros. Sin embargo, el Estado analizado señala que el Plan Operativo Anual que la UNAC realiza como parte del Ministerio de Hacienda las actividades y metas que se realizan por dicha Unidad sumado a que se publica semestralmente un boletín informativo con las actividades.⁹⁶

[178] Si bien esta información es útil, el Comité considera que tomando en cuenta su autonomía funcional y técnica, la presentación de su propio informe anual de actividades podría ayudar a fortalecer la UNAC y así se lograría mayor transparencia y responsabilización del sistema de compras públicas en el Estado analizado. Para lograr este objetivo, el Comité considera que en aplicación de la Ley de Acceso a la Información Pública se cree una Unidad de Acceso a la Información Pública específica para la UNAC. (Véase las recomendaciones 1.2.3.2 y 1.2.3.3 en la Sección 1.2.3 del Capítulo II de este Informe)

Recomendación 1.2.2 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Fortalecer los mecanismos de control en los procesos de contratación de bienes, obras, servicios generales y servicios de consultoría.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Adoptar, a través de los órganos existentes, disposiciones que prevean la selección de una unidad administrativa que adelante las labores de interventoría, control y vigilancia en contratos de cierta cuantía o complejidad que así lo requieran.

[179] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:⁹⁷

[180] “La Unidad Normativa de Adquisiciones y Contrataciones del Ministerio de Hacienda, ha ejecutado las siguientes acciones:

[181] *Convenio Interinstitucional entre la Corte de Cuentas de la República y el Ministerio de Hacienda (la UNAC está adscrita al Ministerio de Hacienda por tanto el Convenio fue suscrito a*

⁹⁵ Ministerio de Hacienda, Memoria de Labores, 2015 – 2016, pg. 100, http://www.mh.gob.sv/portal/paee/portal/PCC/Memoria-Archivo/Memoria_Ministerio_de_Hacienda_compressed.pdf

⁹⁶ *Ibid.*, pág. 88.

⁹⁷ Respuesta al Cuestionario, pág. 67, *supra* nota 12.

nivel de Titular de dicha Cartera de Estado) en septiembre de 2013, cuyo objetivo principal es coordinar acciones para fortalecer la eficiencia y transparencia en las gestión pública, estableciendo entre ambas instituciones, mecanismos que contribuyan al mejor desempeño de los servidores públicos y a la buena ejecución de los contratos de obras, bienes y servicios; con el Convenio se estableció un enlace entre ambas instituciones para la coordinación y cumplimiento del mismo, y con relación a todos los procedimientos de contratación. El Convenio puede ser consultado en www.comprasaf.gob.sv en el apartado marco normativo/convenios.

[182] Capacitaciones efectuadas por parte de la UNAC a los servidores públicos de la Corte de Cuentas de la República, que llevan a cabo las auditorías en los procedimientos de compras públicas.

[183] Implementación del módulo transaccional de la Programación Anual de Adquisiciones y Contrataciones (PAAC) en octubre 2014, ya que involucra el control y responsabilidad de efectuar de manera más detallada dicha Programación, y en 2015 la implementación del Módulo PAAC ejecución que instaura la vinculación con el aspecto presupuestario para facilitar la gestión de la verificación de la asignación presupuestaria al iniciar los procesos.”

[184] El Comité observa además que durante la visita *in situ*, y en un documento presentado después de esta visita, los representantes de la UNAC señalaron lo siguiente:⁹⁸

[185] “Conforme al marco legal del Estado analizado, no existe específicamente una entidad dedicada a auditorías o interventorías ex ante, sino que como se ha explicado previamente por Ley, es la Corte de Cuentas de la República la que a posteriori efectúa la auditoría, sin embargo como UNAC y amparados en las funciones de esta Unidad y del marco legal vigente, se implementará el Observatorio de Compras Públicas que podrá proveer mecanismos para obtener información para la gestión de rendición de cuentas, así como de los contratos y ejecución de los mismos; información que estará a disposición no solo del Ente Contralor, sino que de todo el público, lo cual incrementa la participación ciudadana. La información relacionada al Observatorio estará vinculada a todos los tipos de contratos, no solamente a un tipo o rubro.”

[186] Al respecto, el Observatorio de Compras Públicas hará el seguimiento y monitoreo de la información registrada en COMPRASAL, de todos los procedimientos de adquisición de obras, bienes y servicios de las instituciones gubernamentales. Esto permitirá la generación de indicadores del nivel de ejecución de los contratos y también tendrá un componente sobre la participación ciudadana porque permitirá recibir reclamos y denuncias sobre procedimientos de compra específicos.⁹⁹ El Estado analizado señala además que este Observatorio ofrecerá mecanismos para el seguimiento y análisis de los procesos de adquisiciones y contrataciones de las instituciones de la administración pública con el propósito de verificar que estos procedimientos sean legales, transparentes y eficientes.¹⁰⁰

[187] El Comité señala también que durante la visita *in situ*, los representantes del UNAC observó que este Observatorio ofrecerá también vigilancia sobre todos los contratos, no solo sobre aquellos de cierta cuantía o complejidad que así lo requieran.

⁹⁸ Información complementaria a las interrogantes planteadas durante la visita *in situ*, pág. 71, *supra* nota 15.

⁹⁹ Respuesta al Cuestionario, pág. 68, *supra* nota 12.

¹⁰⁰ Información complementaria a las interrogantes planteadas durante la visita *in situ*, pág. 69, *supra* nota 15.

[188] El Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida a) de la recomendación 1.2.2, así como sobre la necesidad de continuar prestándole atención, teniendo presente que si bien el Observatorio junto con la Corte de Cuentas de la República en parte pueden abordar esta medida, estas instituciones no han desempeñado las funciones de control como lo sugirió el Comité en la medida a), y como lo reconoció el Estado analizado no hay una entidad específica dedicada a las auditorías o interventorías *ex ante* y para ello tendría que efectuarse una reforma legal para habilitarla al sistema de compras del Estado analizado. En consecuencia, el Comité observa que, si bien el Observatorio de Compras Públicas comenzó a funcionar en 2016, aún no está en la “web” www.observatoriocompraspublicas.gob.sv, sin embargo actualmente ya se encuentra funcionando. (Véase la recomendación 1.2.3.4 en la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe)

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Impulsar la conformación de veedurías ciudadanas para realizar labores de vigilancia y seguimiento de la fase precontractual y de la ejecución de los contratos que por su naturaleza, importancia y/o magnitud así lo requieran.

[189] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:¹⁰¹

[190] *“En cumplimiento a lo anterior El Estado de El Salvador, ha realizado por medio de la UNAC implementará un Observatorio de Compras Públicas, que proveerá la disposición, seguimiento y monitoreo de información registrada en COMPRASAL, de todos los procedimientos de adquisiciones de obras, bienes y servicios que efectúan las instituciones, en apego a la información que el marco legal vigente tanto en materia de compras públicas como en materia de acceso a la información pública se permita realizar; lo cual generará indicadores inclusive sobre el nivel de ejecución de procesos, y tendrá un componente de participación ciudadana ya que permitirá reclamos y denuncias con relación específicamente a los procedimientos de compras. El observatorio de compras públicas en su fase inicial, se implementará en junio del presente año.”*

[191] Además, en un documento presentado después de la visita *in situ*, los representantes de la UNAC señalaron que el Observatorio de Compras Públicas ofrecerá información sobre adquisiciones públicas y el acceso a la información pública. Señala además que estos mecanismos de revisión de los ciudadanos aún no han sido implementados y que requieren de un marco jurídico para ser modificados. Con este propósito, desde 2015, se ha estado trabajando en una propuesta para reformar la LACAP, la cual analizará la viabilidad de incluir estos mecanismos en la mencionada ley.¹⁰²

[192] El Comité toma nota de las medidas adoptadas por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la recomendación 1.2.2, así como sobre la necesidad de continuar prestándole atención, teniendo presente que los mecanismos de revisión de los ciudadanos aún no han sido establecidos para la vigilancia y seguimiento de la fase precontractual y la ejecución de los contratos

¹⁰¹ Respuesta al Cuestionario, págs. 68 – 69, *supra* nota 12.

¹⁰² Información complementaria a las interrogantes planteadas durante la visita *in situ*, pág. 71, *supra* nota 15.

que, por su naturaleza, importancia y/o magnitud así lo requieran.¹⁰³ (Véase la recomendación 1.2.3.5 en la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe)

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Desarrollar disposiciones que prevean la implementación de mecanismos o sistemas de rendición periódica de cuentas tanto para proveedores y contratistas como para las personas o entidades encargadas de la supervisión, control y vigilancia de la ejecución de los contratos, garantizando la publicidad de los mismos.

[193] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:¹⁰⁴

[194] *“En cumplimiento a lo anterior El Estado de El Salvador, ha realizado las acciones realizadas por la UNAC siendo al menos las siguientes:*

[195] *Observatorio de Compras Públicas que se implementará en su fase inicial en junio del presente año, el elemento de participación ciudadana que tendrá el mismo permitirá la realización de observaciones, reclamos y denuncias con relación a los procedimientos de compras, lo cual es parte de la rendición de cuentas.*

[196] *Módulos transaccionales del COMPRASAL, que permitirán el registro de la trazabilidad de los procedimientos y su nivel de ejecución, inclusive generando usuarios a las unidades de auditoría para verificación de la información.*

[197] *Con la implementación del sistema transaccional se contará con indicadores conectados a la información que se proveerá a través del observatorio de compras públicas.”*

[198] El Comité observa también que este observatorio de compras públicas será responsable por el monitoreo y seguimiento de todos los procedimientos de adquisiciones de la administración pública. Con este propósito, también ofrecerá información sobre el progreso alcanzado con respecto a los contratos. Como se señaló anteriormente:¹⁰⁵

[199] *“Se implementará el Observatorio de Compras Públicas que podrá proveer mecanismos para obtener información para la gestión de rendición de cuentas, así como de los contratos y ejecución de los mismos; información que estará a disposición no solo del Ente Contralor, sino que de todo el público.”*

[200] El Comité toma nota de las medidas adoptadas por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida c) de la Recomendación 1.2.2, así como sobre la necesidad de continuar prestándole atención, teniendo presente que si bien parece que el Observatorio de Compras Públicas puede ser capaz de la implementación de mecanismos o sistemas de seguimiento y monitoreo a la gestión de las compras, tanto para proveedores y contratistas como para las personas o

¹⁰³ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que los mecanismos de revisión de los ciudadanos se han establecido a través del Observatorio de Compras Públicas para la vigilancia y seguimiento de la fase precontractual y la ejecución de todos los contratos.

¹⁰⁴ Respuesta al Cuestionario, págs. 69 – 70, *supra* nota 12.

¹⁰⁵ Información complementaria a las interrogantes planteadas durante la visita in situ, pág. 71, *supra* nota 15.

entidades encargadas de la supervisión, control y vigilancia de la ejecución de los contratos, a la fecha de elaboración del presente proyecto de informe no se encuentra en funcionamiento, sin embargo actualmente ya está habilitado. Además, es difícil asegurar en qué medida este Observatorio requerirá la rendición periódica de cuentas tal como se establece en la medida y de qué manera estará disponible esta información. (Véase la Recomendación 1.2.3.6 en la Sección 1.2.3 del Capítulo II de este Informe)

Recomendación 1.2.3 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Desarrollar e implementar el registro único de ofertantes, adquisiciones y contrataciones que contenga los datos relativos a los diferentes registros a los que se refiere la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública y su Reglamento, utilizando, por ejemplo, tecnología informática para su conformación, actualización, consulta y divulgación.

[201] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:¹⁰⁶

[202] *“En cumplimiento a lo anterior El Estado de El Salvador, ha realizado según la Ley de Acceso a la Información Pública cada institución pública debe mantener a disposición del público un banco de datos de los ofertantes y contratistas beneficiados en sus procesos correspondientes, así como aquellos que han sido sancionados por incumplimiento. Dicha información debe mantenerse actualizada de forma trimestral en los portales de transparencia de los sitios web de cada institución; de forma excepcional se permite que mantenga en forma electrónica a disposición en las oficinas de cada ente y exclusivamente las municipalidades con bajos ingresos económicos pueden utilizar medios impresos como única forma de publicación.*

[203] *Adicional a lo anterior, con la reforma efectuada en el año 2011 a la LACAP se instauró la existencia de un solo registro nacional de adquisiciones, y con la emisión del Reglamento de la LACAP en el año 2013 que derogó en su totalidad el Reglamento del año 2005, para encontrar sintonía a la reforma efectuada a la LACAP en 2011, se establecieron disposiciones y parámetros para el desarrollo e implementación del Registro Nacional de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública que se hará por Módulos, tanto de oferentes como contratistas y de expedientes consolidados (Art. 9 RELACAP).*

[204] *Cabe mencionar que el COMPRASAL actualmente cuenta con un registro de proveedores del Estado, pero la implementación del Registro Único de Proveedores en concordancia con lo mencionado sobre el RELACAP en el párrafo anterior, es contar con un Registro que permita, por el momento, la eliminación de la exigencia de cierta documentación en los procesos y de esa forma agilizar el trámite de evaluación y generar mayor participación de los proveedores. Este Registro Único de Proveedores es un Proyecto que se espera implementar de forma gradual iniciando en el 2017.”*

[205] Durante la visita *in situ*, los representantes de la UNAC le informaron al Comité que el Registro Único de Proveedores aún tiene que ser implementado y que el registro actual es utilizado para enviar información a los proveedores sobre oportunidades de contratos y otros asuntos, a través del correo electrónico.

¹⁰⁶ Respuesta al Cuestionario, págs. 72 – 73, *supra* nota 12.

[206] El Comité observa que en el Informe de la Segunda Ronda para la República de El Salvador se tomó nota de los diversos registros y bases de datos vigentes, de acuerdo a la antigua LACAP, antes de las reformas adoptadas en 2011. En aquel análisis, la Ley disponía de 5 registros diferentes o bases de datos que eran mantenidos por la UNAC o por las Unidades de Adquisiciones y Contrataciones. En vista de ello, el Comité recomendó que se mantuviera un solo registro con toda la información contenida en los mencionados registros y bases de datos.¹⁰⁷

[207] Con las enmiendas adoptadas en 2011, el Comité observa que en vez de establecer un Registro Único, el Registro Nacional de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública, que es mantenido por la UNAC; las Unidades de Adquisiciones y Contrataciones aún mantienen un registro de todas las contrataciones realizadas en los últimos 10 años que permiten la evaluación y fiscalización que deben realizar los organismos y autoridades competentes así como un registro de ofertantes y contratistas a efectos de incorporar información relacionada con el incumplimiento y demás situaciones que fueren de interés para futuras contrataciones o exclusiones.¹⁰⁸ Sin embargo, el Estado analizado señala que está tomando en cuenta para la implementación del Registro Único de Proveedores del Estado lo relacionado a la consolidación de los diversos registros existentes y así contar con una sola información.

[208] A la luz de lo anterior, el Comité toma nota de las medidas adoptadas por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la Recomendación 1.2.3, así como sobre la necesidad de continuar prestándole atención, tomando en cuenta que la importante información que mantiene el registro único debe ser mantenida por las Unidades de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (UACI), ya que el Estado analizado señala que el Registro actual que se encuentra en el Sistema Electrónico de Compras Públicas (COMPRASAL) es un Registro de Proveedores para que éstos se registren y conozcan las oportunidades de negocio, entre otros aspectos; y que una vez implementado el Registro Único de Proveedores del Estado éste vendrá a validar la información para que las UACI ya no realicen registro de proveedores de forma independiente. (Véase la Recomendación 1.2.3.7 en la Sección 1.2.3 del Capítulo II de este Informe)

Recomendación 1.2.4 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Continuar desarrollando y fortaleciendo el componente informático del Sistema de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública, COMPRASAL (www.comprasal.gob.sv), con el propósito de asegurar la transparencia, publicidad, equidad y eficiencia en los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado que dispone la Convención.

[209] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior recomendación, de la cual el Comité destaca, como pasos que lo llevan a concluir que dicha medida ha sido considerada satisfactoriamente.¹⁰⁹

[210] *“En cumplimiento a lo anterior El Estado de El Salvador, ha realizado en cuanto a las contrataciones ya formalizadas y las obras en ejecución, en adición a la plataforma de “COMPRASAL” los entes obligados de acuerdo a la LAIP, deben mantener información detallada en sus propios sitios web.*

¹⁰⁷ Informe de la Segunda Ronda, pág. 15, *supra* nota 3.

¹⁰⁸ Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública, Artículo 15, *supra* nota 88.

¹⁰⁹ Respuesta al Cuestionario, págs. 71 – 72, *supra* nota 12.

[211] *Así mismo, el Sistema Electrónico de Compras Públicas -COMPRASAL-, forma parte del Sistema Integrado de Adquisiciones y Contrataciones (SIAC); y en cuanto al fortalecimiento y desarrollo de COMPRASAL, se debe mencionar:*

[212] *- Modernización del Sistema Electrónico de Compras Públicas – COMPRASAL- que ha involucrado:*

[213] *- Rediseño de portal (módulo de divulgación).*

[214] *- Desarrollo e implementación de los módulos transaccionales del COMPRASAL, denominado COMPRASAL II, el cual se está realizando gradualmente por fases, a través del cual se llevarán a cabo la ejecución de los procedimientos de forma virtual en tiempo real. El primer módulo transaccional implementado ha sido el de elaboración de la Programación Anual de Adquisiciones y Contrataciones (PAAC) en octubre de 2014, para el 2016 se continuará con los módulos de la ejecución de la PAAC y de realización de la forma de contratación de Libre Gestión a través del Sistema.*

[215] *Cabe mencionar que, por las reformas efectuadas a la LACAP en 2011, se hicieron modificaciones al COMPRASAL para adaptar los aspectos interactivos que dicha reforma implicó, como la descarga gratuita de las bases de licitación o de concurso...*

[216] *...En cumplimiento a lo anterior El Estado de El Salvador, ha realizado la adaptación y aceptación por parte de los usuarios (personal de instituciones, proveedores, oferentes y contratistas) al cambio de procedimientos totalmente físicos a la incorporación de aspectos electrónicos, como la descarga gratuita de las bases de licitación, lo cual fue superado, considerando que fue normal como en toda implementación de un sistema, y por ello, la UNAC proporcionó la asistencia necesaria y ha ido implementando de forma gradual el desarrollo del sistema, ahora el nivel de utilización del Sistema – además de ser obligatorio -, se ha incrementado, la cual será total con el funcionamiento de los módulos transaccionales.”*

[217] *En virtud de lo que antecede, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria, por el Estado analizado, de la Recomendación 1.2.4.*

Recomendación 1.2.5 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Estudiar la posibilidad de publicar, cuando corresponda, prepliegos de la licitación con la finalidad de que los interesados puedan conocerlos y presentar observaciones.

[218] *Con respecto a la mencionada recomendación, en su Respuesta el Estado analizado señala que el marco jurídico vigente no contempla la publicación de pre pliegos, términos de referencia y condiciones.¹¹⁰ Sin embargo, el Estado analizado informa que es posible que los ofertantes hagan consultas y si es procedente existe la posibilidad que se efectúen modificaciones a los pliegos pero todo dentro de lo que permite el marco legal. Al respecto, el Comité resalta lo siguiente que consta en la Respuesta al Cuestionario:¹¹¹*

¹¹⁰ *Ibid.*, págs. 73 – 74.

¹¹¹ *Ibid.*, pág. 73.

[219] *“Debe mencionarse, que si bien es cierto la publicación de pre pliegos no está regulada, con la reforma efectuada en el año 2011 a la LACAP, se establece la obligatoriedad para la unidad requirente de la compra de determinar la identificación de la viabilidad técnica. entre otros aspectos, lo cual incluye la verificación de las condiciones que actualmente ofrece el mercado, no obstante, existen algunos casos de asimetría de información en cuanto a especificaciones, pero se espera contar con medidas por parte de la UNAC como estudios de mercado por ejemplo ya contando con una nueva estructura, que servirá para que las instituciones lo utilicen al momento de definir sus especificaciones.*

[220] *A través del observatorio de compras públicas, estará a disposición la información del proceso para que incluso los no participantes del mismo, puedan efectuar observaciones a las bases de licitación o términos de referencia y para las otras formas de contratación, pero será posteriormente a la publicación de la base o del término, debido a que debe respetarse el marco legal.”¹¹²*

[221] Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado preste atención adicional a la implementación de la citada Recomendación. (Véase la Recomendación 1.2.3.8 en la Sección 1.2.3 del Capítulo II de este Informe)

Recomendación 1.2.6:

Fortalecer los sistemas para la contratación de obras públicas.

Medida sugerida por el Comité. que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Contemplar la implementación de sistemas de control propios de cada contrato de obra pública en particular que permitan adelantar veedurías cívicas o actividades de control ciudadano; impongan el deber de rendir periódicamente cuentas sobre el desarrollo del contrato; y hagan posible determinar si se obtuvo efectivamente la relación costo-beneficio esperada y si la calidad de las obras se ajustó a lo convenido.

[222] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:¹¹³

[223] *“En cumplimiento a lo anterior El Estado de El Salvador, ha realizado sobre este aspecto, la LAIP también obliga a la publicación de información relacionada con las obras en ejecución y aquellas ejecutadas dentro de los últimos tres años; dicha información incluye aspectos como los nombres de los contratistas, ejecutores y supervisores, además de los montos asignados, plazos y garantías.”*

[224] Además, el Estado analizado se refirió también a la respuesta formulada con respecto a la medida b), Recomendación 1.2.2 donde se señaló que:¹¹⁴

¹¹² En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que se encuentra en etapa de realización de propuestas de reformas al marco legal y se analizará la procedencia de una etapa de observaciones a los pre pliegos como insumo en cuanto a las condiciones de las especificaciones técnicas para contar con información acorde a las condiciones de mercado.

¹¹³ *Ibid*, págs. 68, 74 – 75.

¹¹⁴ *Ibid.*, pág. 68.

[225] *“En cumplimiento a lo anterior El Estado de El Salvador, ha realizado por medio de la UNAC implementará un Observatorio de Compras Públicas, que proveerá la disposición, seguimiento y monitoreo de información registrada en COMPRASAL, de todos los procedimientos de adquisiciones de obras, bienes y servicios que efectúan las instituciones, en apego a la información que el marco legal vigente tanto en materia de compras públicas como en materia de acceso a la información pública se permita realizar; lo cual generará indicadores inclusive sobre el nivel de ejecución de procesos, y tendrá un componente de participación ciudadana ya que permitirá reclamos y denuncias con relación específicamente a los procedimientos de compras. El observatorio de compras públicas en su fase inicial, se implementará en junio del presente año.”*

[226] Además, en un documento presentado después de la visita *in situ*, el Estado analizado señaló que el Observatorio de Compras Públicas no se concentra solo en las compras públicas, sino que también abarca todas las obras, bienes y servicios de todos los montos. También señaló que una vez que se implemente COMPRASAL II, es posible incorporar obras públicas en forma específica.¹¹⁵

[227] El Comité toma nota de las medidas adoptadas por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida de la Recomendación 1.2.6, así como sobre la necesidad de continuar prestándole atención, teniendo presente que los mecanismos para el análisis de parte de los ciudadanos a la fecha de elaboración del proyecto de informe aún no ha iniciado operaciones para vigilar y monitorear los contratos de obras públicas y el Observatorio de Compras Públicas aún no está funcionando, sin embargo, el Estado analizado señala que actualmente ya se encuentra habilitado y está disponible la página en la “web” www.observatoriocompraspublicas.gob.sv. Además, se expresa por el Estado analizado que los informes que emita el Observatorio de Compras Públicas, se generarán por éste último y estarán a disposición de los interesados sobre la base de la información existente en el Sistema Electrónico de Compras Públicas (COMPRASAL) que ingresa cada institución. Sin embargo, no resulta claro si el Observatorio o cualquier otro mecanismo vigente que se encuentren dentro de un marco jurídico, requieren la presentación de informes periódicos sobre el progreso de los contratos de obras públicas; y si posibilitan que se determine si se ha logrado el coeficiente de costo/beneficio esperado y si la calidad del trabajo ha cumplido con los términos de referencia del contrato/ (Véase la Recomendación 1.2.3.9 en la Sección 1.2.3 del Capítulo II de este Informe)

Recomendación 1.2.7 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Realizar evaluaciones integrales periódicas que permitan valorar la utilización y efectividad del sistema para la adquisición de bienes y servicios y, con base en sus resultados, definir y considerar la adopción de medidas específicas que permitan asegurar la transparencia, publicidad, equidad y eficiencia del mismo.

[228] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:¹¹⁶

[229] Con la reestructuración de 2015 se creó un área en la UNAC donde se llevarán a cabo estudios y evaluaciones a fin de contar con datos para implementar las medidas para lograr una mayor eficacia con los procedimientos de contratación en El Salvador. Además, el resultado de los

¹¹⁵ Información complementaria a las interrogantes planteadas durante la visita *in situ*, pág. 72, *supra* nota 15.

¹¹⁶ Respuesta al Cuestionario, pág. 76, *supra* nota 12.

indicadores suministrados por el Observatorio de Compras Públicas y COMPRASAL también aportarán para estos estudios y evaluaciones.

[230] Además, en un documento presentado por el Estado analizado después de la visita *in situ*, sus representantes señalaron que esta área enmarcada dentro de la UNAC es conocida como un área de *estudios e inteligencia de negocios*, a través de la cual se realizarán estudios para obtener datos a fin de incrementar la eficiencia de los procesos y crear mecanismos para la gestión efectiva y eficiente del sistema de compras públicas vigente.¹¹⁷ Además, se señaló que la implementación del Registro Único de Proveedores del Estado generará una reducción de los costos transaccionales de los ofertantes, y mejorará el plazo para la evaluación de los aspectos legales en los procesos de compras, entre otros.

[231] El Comité toma nota de las medidas adoptadas por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la Recomendación 1.2.7, así como de la necesidad de continuarse prestándole atención, teniendo presente que si bien El Salvador se está moviendo hacia el establecimiento de mecanismos para realizar evaluaciones integrales periódicas a fin de evaluar el uso y eficacia del sistema de adquisiciones y contrataciones, tiene que realizar estas evaluaciones e identificar y considerar las medidas específicas para asegurar la transparencia, publicidad, equidad y eficiencia de las mismas. (Véase la Recomendación 1.2.3.10 en la Sección 1.2.3 del Capítulo II de este Informe)

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

1.2.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco jurídico

a) Alcance

[232] En su Respuesta al Cuestionario el Estado analizado señala que en 2011, el Decreto ley 725 reformuló aproximadamente el 60% de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP).¹¹⁸ Al respecto, el Estado analizado destaca los aspectos siguientes:¹¹⁹

[233] Establecimiento de los pilares para la modernización del Sistema Integrado de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (SIAC) y del Sistema Electrónico de Compras Públicas (COMPRASAL);

[234] Aumento de los montos para los contratos libremente negociados (*Libre Gestión*), y de las licitaciones públicas mediante las cuales se adquieren obras, bienes y servicios;

[235] Eliminación de las licitaciones por invitación como una forma para la adquisición;

[236] Exclusión de la LACAP, los contratos de servicios bancarios o financieros, que no sean de seguros, celebrados por la Administración Pública;

[237] Ampliación de las prohibiciones de oferta de una licitación, con respecto a la participación de funcionarios públicos, empleados y familiares, entre otros;

¹¹⁷ Información complementaria a las interrogantes planteadas durante la visita *in situ*, pág. 72, *supra* nota 15.

¹¹⁸ Respuesta al Cuestionario, pág. 107, *supra* nota 12. Véase la Ley de Adquisiciones y Contrataciones Públicas, *supra* nota 88.

¹¹⁹ *Ibid.*, págs. 107 – 108.

[238] Establecimiento de normas especiales para promover la participación de las micro, pequeñas y medianas empresas (*MIPYMES*) en las oportunidades de licitaciones públicas, en un mínimo del 12% del presupuesto anual destinado para adquisiciones y contrataciones de bienes y servicios;

[239] La posibilidad de regular las compras conjuntas de manera que se puedan llevar a cabo de manera más eficiente;

[240] Claridad y establecimiento de responsabilidades de las unidades de adquisiciones y contratos o de los gestores de órdenes de compra;

[241] El plazo para la firma de un contrato se reduce a 5 días hábiles y se regula la extensión de los contratos de bienes y servicios por el mismo o menor período tal como se haya acordado originalmente, lo cual solo se podrá hacer una vez.

[242] El Comité observa también que el Decreto Ejecutivo Nro. 53 aprobó el Nuevo Reglamento de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública.¹²⁰ El Comité destaca que el Reglamento dispone que el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (COMPRASAL) tiene por objeto automatizar el procedimiento de adquisición y contratación de obras, bienes y servicios de la administración pública, lo cual será implementado en forma gradual.¹²¹ Tendrá una plataforma electrónica que contiene, entre otras cosas, un módulo de difusión al cual se podrá acceder en forma gratuita y allí se publicarán los asuntos que requiere la ley, tales como convocatorias de licitaciones, resultados de las mismas, contrataciones de libre gestión, contrataciones directas, así como todos los procesos de adquisiciones y contratos de obras, bienes y servicios.

[243] Además, el Reglamento dispone que se debe mantener el Registro Nacional de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública.¹²² Este registro debe ser implementado gradualmente y tendrá dos módulos. El primero para el Registro de Ofertantes y Contratistas, el cual contendrá información sobre las personas naturales y jurídicas, así como sobre los contratos registrados que han sido celebrados o están siendo ejecutados y sobre cualquier sanción que haya sido impuesta, entre otras cuestiones. El segundo módulo contendrá el registro consolidado de todas las adquisiciones y contratos adquiridos por cada institución de la administración pública, de acuerdo al método de compra.

b) Observaciones

[244] Primero, el Comité desea reconocer los nuevos desarrollos contenidos en el marco legal de la República de El Salvador que crean, mantienen y fortalecen los sistemas gubernamentales de adquisición de bienes y servicios previstos en la Convención Interamericana contra la Corrupción.

[245] No obstante, el Comité considera apropiado formular ciertas observaciones sobre la conveniencia de elaborar y complementar ciertas disposiciones referentes a esos nuevos desarrollos, sin perjuicio de las observaciones formuladas por el Comité en la sección 1.2.1 *supra*, con respecto al

¹²⁰ Reglamento de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública, http://www.mh.gob.sv/portal/page/portal/PCC/SO_Compras_Publicas/Reglamentos/Nuevo_Reglamento_de_la_LACAP_2013.pdf

¹²¹ Artículo 8, *ibíd*

¹²² Artículo 9, *ibíd*.

seguimiento de la implementación de las recomendaciones que fueron formuladas al Estado analizado en la Segunda Ronda.

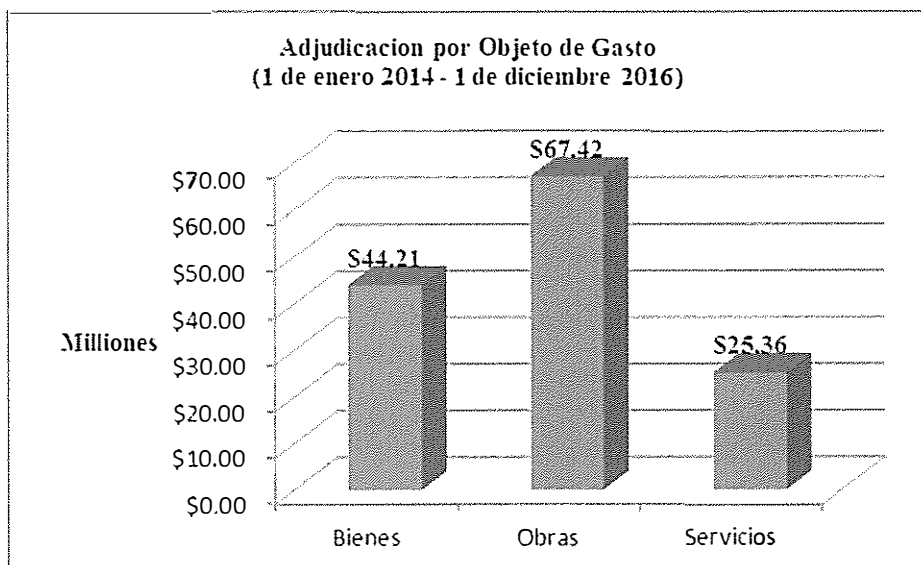
[246] El Comité observa que el Artículo 4 de la ley reformada de LACAP incluye más exclusiones sobre la aplicación de la ley que en su versión antes de ser enmendada. Antes de su reforma la LACAP permitía 3 exclusiones: a) Las adquisiciones y contrataciones financiadas con fondos provenientes de Convenios o Tratados que celebre el Estado con otros Estados o con Organismos Internacionales, cuando así lo determine el acuerdo o tratado; b) acuerdos celebrados entre instituciones públicas sujeto a que no se oponen a los objetivos de la ley; c) La contratación de servicios personales que realicen las instituciones de la administración pública, incluidas las establecidas por la ley de salarios, contrato, jornal, contratación laboral en base al Código de Trabajo.¹²³ Con la reforma de 2011, hay 9 exclusiones en esta ley, lo cual se opone al propósito de la Ley que es ofrecer un marco jurídico aplicable a todos los procedimientos de adquisiciones y contrataciones realizados por los órganos públicos, agencias auxiliares, entidades y municipalidades.

[247] Al respecto, el Comité desearía destacar dos adiciones importantes, las cuales pueden constituir una significativa cantidad de fondos públicos: el servicio de distribución de la energía eléctrica y el servicio público de agua potable y obras de construcción municipales. El Estado analizado señala que estas reformas realizadas tienen sustento y han sido considerado adecuados por el país.

[248] El Comité señala que los procesos de adquisición y contratación del sector energético y de agua potable puede traducirse en una gran cantidad de contratos complejos y por montos elevados, esto es relevante a fin de asegurar que estos servicios básicos se pongan a disposición de todo el público en general. Con respecto a los contratos de las obras de construcción celebrados por las municipalidades en El Salvador, los mismos están regulado por la LACAP con la excepcionalidad en los casos de la realización de obras por administración del Concejo Municipal en lo que respecta exclusivamente a la ejecución material (para generar mano de obra local) y quedando supeditado los insumos y materiales a los procesos LACAP. El Comité observa que desde 2014 hasta el 1 de diciembre de 2016, se han otorgado contratos para obras públicas en las municipalidades por más de US\$67 millones, lo cual representa aproximadamente el 49% de todos los contratos celebrados por estas entidades, como se indica en el siguiente gráfico:¹²⁴

¹²³ Antigua Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_slv_contrataciones.pdf

¹²⁴ Información obtenida de las estadísticas de la página en la web del Sistema Electrónico de Compras Públicas de El Salvador, https://www.comprasal.gob.sv/comprasal_web/estadisticaSumario



[249] Con respecto a los contratos de las obras de construcción celebrados por las municipalidades en El Salvador, los mismos están regulado por la LACAP con la excepcionalidad en los casos de la realización de obras por administración del Concejo Municipal en lo que respecta exclusivamente a la ejecución material (para generar mano de obra local) y quedando supeditado los insumos y materiales a los procesos LACAP.

[250] Además, como señaló el Estado analizado en su Respuesta, la LACAP excluye de su ámbito de aplicación la contratación de servicios bancarios y financieros, que no sean de seguros, celebrados por la Administración Pública. Al respecto, el Comité observa que el Consejo Directivo de la Superintendencia de Competencia de El Salvador, en una opinión sobre las reformas propuestas a la LACAP señaló:¹²⁵

[251] “[Q]ue los agentes económicos que pueden ofrecer los servicios bancarios y financieros, tienen la capacidad de competir para contratar con el Estado, por lo que deberían gozar de igualdad de oportunidades en los procedimientos de adquisición y contratación públicos.”

[252] El Comité comparte la opinión de la Superintendencia de Competencias cuando declara además que la mayoría de las compras en el sector público deberían estar sujetas a la LACAP, y que se deberían hacer exclusiones solo en forma excepcional, cuando hubieren razones que las justifiquen y no afecten la competencia significativa en detrimento del Estado. Además, señaló que en algunos de estos casos no se presentaron las justificaciones legales y económicas para estas exclusiones y por lo tanto recomendó que estas nuevas exclusiones sean revisadas y evaluadas en forma integral a fin de determinar razonablemente la justificación por su exclusión.¹²⁶ En consecuencia, el Comité cree que el Estado analizado debería revisar y evaluar las exclusiones contenidas en el Artículo 4 a fin de determinar la conveniencia de esas exclusiones, a fin de asegurar que el sistema de adquisiciones y contrataciones de obras públicas respete los principios de publicidad, equidad y eficiencia

¹²⁵ Superintendencia de Competencia, SC-002-OP/PN/R-2011. Opinión del 12 de abril de 2011, págs. 4 – 5, http://sc.gob.sv/site/uploads/SC-002-OP-PN-R-2011_120411_1245.pdf

¹²⁶ *Ibid.*, pág. 4.

consagrados en la Convención.¹²⁷ (Véase la Recomendación 1.2.3.11 en la Sección 1.2.3 del Capítulo II de este Informe)

[253] El Comité señala también que la LACAP enmendada también amplía los casos en que se puede utilizar la contratación directa. De acuerdo a la Ley original, el Artículo 71 dispone que la contratación directa es el proceso mediante el cual una institución contrata directamente a una persona natural o jurídica, aunque respetando los principios de competencia y adhiriendo a las condiciones y especificaciones técnicas previamente definidas. Si se va a utilizar este método, esta decisión debe consignarse mediante resolución razonada emitida por el titular de la institución.¹²⁸ Además, el Artículo 72 de la antigua versión de LACAP, señala 7 circunstancias en que se permite la contratación directa: a) si así lo exigiere la protección de los derechos de propiedad industrial o intelectual, tales como patentes, derechos de autor u otros semejantes, cuando haya una sola fuente o cuando la especialidad profesional, técnica o artística objeto de las obligaciones contractuales no permita promover una licitación; b) por haberse declarado desierta por segunda vez la licitación o el concurso; c) por haberse revocado el contrato celebrado y por razones de urgencia amerite no promover nueva licitación; d) si se tratare de obras, servicios o suministros complementarios o de accesorios o partes o repuestos relativos a equipos existentes u otros previamente adquiridos, de los que no hubiere otra fuente; e) si se tratare de la adquisición de equipo o material de guerra, previamente calificado por el Ministro de la Defensa Nacional y aprobado por el Presidente de la República; f) si se diere el calificativo de urgencia de acuerdo a los criterios establecidos en esta Ley, y g) si se tratare de una emergencia proveniente de guerra, calamidad pública o grave perturbación del orden. El Comité considera que con esta nueva reformulación, las circunstancias por las cuales se puede utilizar la contratación directa han aumentado de 7 a 12, como se dispone en el Artículo 72 de la versión actual de la LACAP.

[254] El Comité observa también que de conformidad con el Artículo 234 de la Constitución de El Salvador, cuando el Estado celebra contratos para realizar obras o adquirir bienes y servicios mediante el pago de fondos o bienes públicos, estas obras o contratos de suministros deberán ser sometidos a licitación pública, salvo en los casos en que la ley determine lo contrario. Por lo tanto, el uso de la contratación directa debe ser una excepción y el aumento de los casos debe ser debidamente justificado, así como los parámetros que deben utilizarse para su uso, en forma similar a lo que se ha desarrollado para la declaración de casos de emergencia como lo dispone el Artículo 73 de la Ley y para la contratación de obras, bienes y servicios previos o posteriores a un estado de emergencia, como lo dispone el Artículo 73^a. El Comité señala además que el Estado analizado ha emitido lineamientos para la contratación de obras, bienes y servicios cuando el Estado ha declarado una situación de emergencia.¹²⁹

[255] El Comité observa que estas son las únicas instancias en que se utilizan los lineamientos o parámetros para el uso de la contratación directa. Al respecto, el Comité observa que el Estado analizado debería considerar adoptar lineamientos similares para las excepciones contenidas en el Artículo 72. De esta manera, estos lineamientos ofrecerán certeza jurídica sobre la aplicación exacta de estas excepciones y así se evitará la ambigüedad y no se dejará a discreción del ejecutante la

¹²⁷ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que la obra pública conforme a la LACAP respeta los principios antes mencionados, sobre cómo funciona el mecanismo de administración relacionado con los Municipios que establece el Art. 4 de la LACAP.

¹²⁸ Antigua versión de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones, *supra* nota 123.

¹²⁹ Lineamientos para Contratación de Obra, Bienes o Servicios por estado de emergencia nacional, http://www.mh.gob.sv/portal/page/portal/PCCSO_Compras_Publicas/Lineamientos/Lineamientos_para_Contratacion_de_Bienes_Obra_o_Servicios_por_Estado_de_Emergencia_Nacional.pdf

aplicación de estas excepciones. Además, como la contratación directa debe ser una excepción a la regla general de la licitación pública, el personal que utilice este método de contratación directa debería presentar en forma escrita la justificación para su uso y ésta deberá publicarse en la plataforma de COMPRASAL, con todos los elementos y partes del contrato, tales como precio, forma y nombre de los contratistas; aspectos que actualmente la LACAP no los requiere. Al respecto, el Comité señala que el Artículo 10(19) de la Ley de Acceso a la Información Pública dispone que todas las entidades públicas deberán poner a disposición del público las contrataciones formalizadas o adjudicadas en firme, detallando: a) objeto; b) monto; c) nombre y características de la contraparte; d) plazos de cumplimiento del contrato y ejecución del mismo; e) la forma en que se contrató, por licitación pública, por contratación directa o por libre gestión, y f) detalles del proceso de contratación y el contenido de los contratos. El Comité formulará recomendaciones al respecto.¹³⁰ (Véanse las Recomendaciones 1.2.3.12 y 1.2.3.13 en la Sección 1.2.3 del Capítulo II de este Informe)

[256] El Comité observa además que el artículo 39 de la LACAP prevé tres métodos de contratación: a) licitación o concurso público; b) libre gestión; y c) contratación directa.

[257] El Artículo 40 determina los montos para la aplicación de las formas de contratación en cada caso: a) Licitación o concurso público: Para las municipalidades, por un monto superior al equivalente de ciento sesenta (160) salarios mínimos mensuales para el sector comercio; para el resto de las instituciones de la administración pública, por un monto superior al equivalente a doscientos cuarenta (240) salarios mínimos mensuales para el sector comercio;¹³¹ b) Libre Gestión: Cuando el monto de la adquisición sea menor o igual a ciento sesenta (160) salarios mínimos mensuales para el sector comercio, deberá dejarse constancia de haberse generado competencia, habiendo solicitado al menos tres cotizaciones, salvo cuando la adquisición o contratación no exceda del equivalente a veinte (20) salarios mínimos mensuales para el sector comercio; y cuando se tratare de ofertante único o marcas específicas, en que bastará un solo ofertante, para lo cual se deberá emitir una resolución razonada. Este artículo también dispone que no hay límite en los montos por lo extraordinario de las causas que lo motiven.

[258] Sin embargo, después de examinar este Artículo, el Comité considera que parecería que hay una brecha legal en la ley sobre la aplicación del método adecuado de adquisiciones para las instituciones de la Administración Pública. Como se señaló anteriormente, estas instituciones pueden utilizar el método de libre gestión hasta por un máximo de 160 salarios mínimos mensuales del sector comercio, lo cual asciende a aproximadamente US\$40 272. Para la licitación o concurso público se puede utilizar montos que no superen 240 salarios mínimos mensuales del sector comercio, lo cual asciende a aproximadamente US\$60 408. Por lo tanto, pareciera que hay una brecha legal entre el monto que puede ser utilizado por libre gestión y el que se puede usar en los casos de licitación o concurso público, para las instituciones de Administración Pública.

[259] El Comité señala que, en un documento preparado por la UNAC sobre preguntas formuladas frecuentemente con relación a la LACAP, se observa que el método de contratos de libre gestión puede ser utilizado hasta por un monto de 240 salarios mínimos mensuales del sector comercio, lo

¹³⁰ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que todas las causales para proceder a Contratación Directa conforme el Artículo 72 de la LACAP deben ser debidamente justificadas y que dicha justificante se realiza mediante resolución razonada que se publica en COMPRASAL, además el Reglamento de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública establece aspectos sobre la procedencia de contratación directa.

¹³¹ La unidad de medida es el "salario mínimo mensual para el sector comercio" el cual es fijado mediante el orden ejecutivo emitida por la Presidencia de la República en base a la recomendación del Consejo Nacional de Salario Mínimo. Actualmente el salario mínimo mensual del sector comercio es US\$ 251.70, <http://www.mtps.gob.sv/consejo-nacional-del-salario-minimo/>

cual abordaría esta brecha.¹³² No obstante, parecería que la legislación no apoya esta interpretación. En consecuencia, el Comité considera que el Estado analizado debería considerar enmendar la LACAP a fin de abordar esta situación. El Comité formulará una recomendación.¹³³ (Véase la Recomendación 1.2.3.14 en la Sección 1.2.3 del Capítulo II de este Informe)

[260] Finalmente, el Comité observa que el Artículo 76 de la LACAP dispone que toda persona que considere que sus derechos han sido violados tiene el derecho de presentar el recurso de revisión contra la resolución de adjudicación o declaratoria de desierto. Además, el Artículo 77 regula los plazos y la forma para presentar el recurso.

[261] Al respecto, el Comité observa que el Estado analizado solo permite impugnar una decisión a aquellas personas cuyos derechos han sido violados en un proceso de licitación o concurso público. Por ejemplo, el Comité observa que en el documento Política Anual (2013) para las Adquisiciones y Contrataciones de las Instituciones de la Administración Pública,¹³⁴ adoptado por el Consejo de Ministros, así como en el Documento de la UNAC sobre Preguntas Frecuentemente Formuladas,¹³⁵ estos documentos señalan que el mecanismo de recurso está disponible solo cuando un acto administrativo otorga o declara desierto un proceso de licitación o concurso público.

[262] Sin embargo, el Comité observa que el método de contratos de libre gestión, de acuerdo al Artículo 40 de la LACAP, para asegurar que haya un proceso de competencia deben participar por lo menos tres oferentes. Al respecto, el Artículo 61 del Reglamento de la LACAP dispone que el Jefe UACI debe realizar la convocatoria en el Sistema Electrónico de Compras Públicas a fin de que a través de dicho sistema se notifique a los proveedores potenciales. El Artículo 68 de la LACAP dispone además que el resultado del proceso de licitación debe ser publicado en el mencionado Sistema. El Comité considera que tomando en cuenta que este procedimiento de contratación está basado en la competencia, al participar en él múltiples partes, por lo menos dos oferentes no serán exitosos; por lo tanto, el Estado analizado debería considerar enmendar la LACAP para que cuando se utilice el sistema de libre gestión se permita impugnar con respecto a las decisiones de adjudicación o declaratorias de nulidad del proceso de un contrato. Al respecto, el Estado señala que esta trabajando en propuesta de reformas al marco legal en las cuales se analizarán el tema de impugnaciones. El Comité formulará una recomendación. (Véase la Recomendación 1.2.3.15 en la Sección 1.2.3 del Capítulo II de este Informe)

1.2.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[263] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta diversos desarrollos tecnológicos, que se presentan como sigue:¹³⁶

[264] Modernización del Sistema Electrónico de Compras Públicas (COMPRASAL), no solo incluyó el nuevo diseño del portal, sino que también:

¹³² Dudas sobre la LACAP? Preguntas frecuentes, pág. 19,

http://www.mh.gob.sv/portal/page/portal/PCC/SO_Compras_Publicas/Otros/Preguntas_Frecuentes_LACAP.pdf

¹³³ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que una vez conocida la reforma efectuada a la LACAP en 2011, a iniciativa de la UNAC propuso el proyecto de reforma al Órgano Legislativo para subsanar la inconsistencia de dicha disposición legal.

¹³⁴ Política Anual de Adquisiciones y Contrataciones de las Instituciones de la Administración Pública 2013. pág. 8. http://www.mh.gob.sv/portal/page/portal/PCC/SO_Compras_Publicas/Políticas/Política_Anual_de_Adquisiciones_y_Contrataciones_2013.pdf

¹³⁵ Dudas sobre la LACAP? Preguntas frecuentes, págs. 27 – 28, *supra* nota 132.

¹³⁶ Respuesta al Cuestionario, págs. 34 – 35, *supra* nota 12.

[265] – Desarrolló e implementó el módulo de transacciones conocido como COMPRASAL, que se está implantando gradualmente en etapas, a través de lo cual la ejecución del proceso de adquisiciones será llevada a cabo en forma virtual y en tiempo real. El primer módulo transaccional implementado fue la preparación de la *Programación Anual de Adquisiciones y Contrataciones* – PAAC, en octubre de 2014. En 2016 continuarán con los módulos para llevar a cabo la PAAC así como la habilidad para actividades de libre gestión a través del sistema.

[266] – Como resultado de las reformas introducidas a la LACAP en 2011, se modificó COMPRASAL para adaptar algunos aspectos interactivos que requirió la reforma, tales como la descarga gratuita de las normas del proceso de licitación y concurso públicos.

1.2.2.3. Resultados

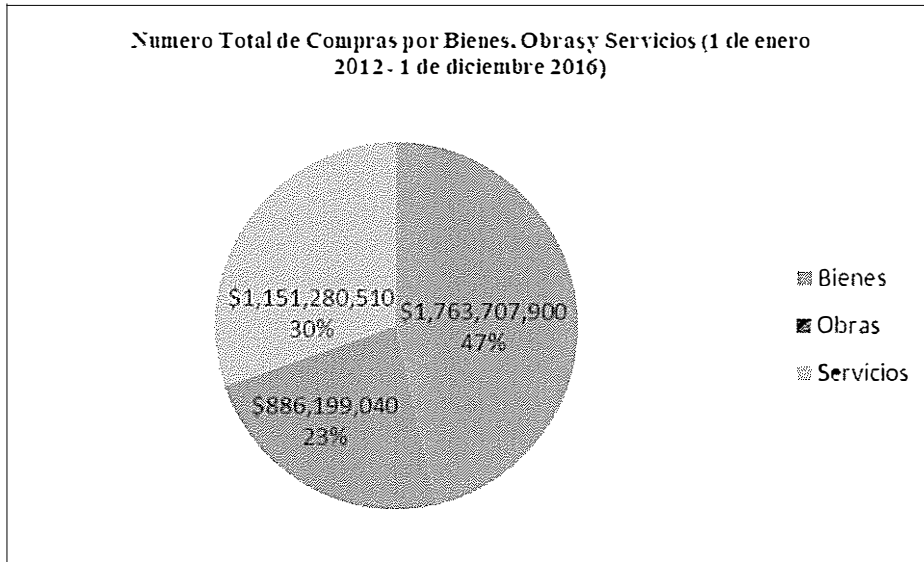
[267] En su Respuesta al Cuestionario el Estado analizado presentó información que indica que con respecto a los nuevos desarrollos en el marco jurídico y desarrollos tecnológicos establecidos en los párrafos anteriores ha logrado una mayor transparencia, publicidad y competencia en lo que se refiere a la publicación de las convocatorias de licitaciones y resultados de los procesos de adquisiciones.¹³⁷ El Estado analizado destaca asimismo que su Sistema Electrónico de Compras Públicas se ha desarrollado más con elementos que observan las mejores prácticas internacionales además del desarrollo de componentes transaccionales y el fortalecimiento de los atributos de la UNAC como entidad que rige el sistema de compras públicas a nivel nacional.

[268] El Comité desearía resaltar también las estadísticas que mantiene el sistema COMPRASAL. La página en la “web” “Estadísticas” que mantiene COMPRASAL ofrece el acceso a informes que contienen datos estadísticos sobre todos los procedimientos de compras.¹³⁸ Los usuarios pueden generar informes ingresando la fecha correspondiente al período deseado. Por ejemplo, se pueden encontrar resúmenes desglosados por: contratos otorgados, desglosados por bienes, obras y servicios; montos otorgados anualmente en dólares de los Estados Unidos y por procedimiento, así como por institución. También ofrece resúmenes correspondientes a ciertos años dependiendo de la fecha que se ingrese en el sistema.

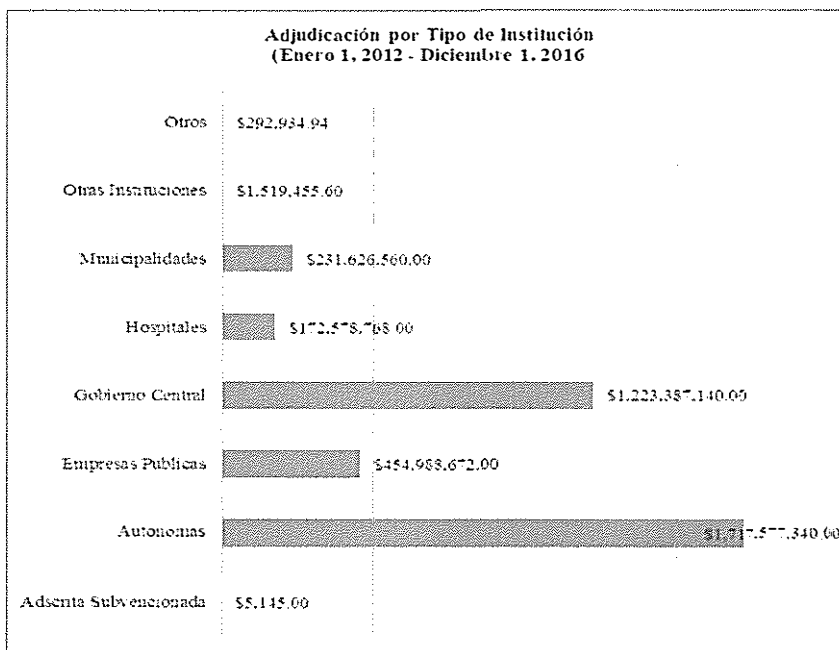
[269] A modo de ejemplo, ofrece información sobre el número total de compras realizadas, en dólares de los Estados Unidos, desglosados por bienes, obras y servicios. A continuación, se presenta un informe generado utilizando el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 1 de diciembre de 2016:

¹³⁷ *Ibid.* pág. 108.

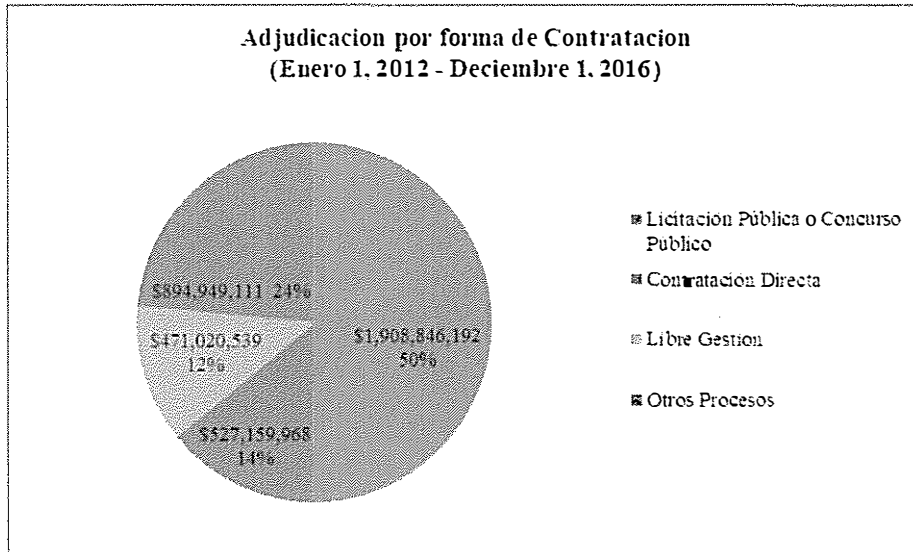
¹³⁸ Estadísticas – Sumarios, https://www.comprasal.gob.sv/comprasal_web/estadisticaSumario



[270] También ofrece información sobre el monto, en dólares de los Estados Unidos, de los contratos otorgados desglosados por institución, como se presenta a continuación, correspondiente al período 1 de enero de 2012 y el 1 de diciembre de 2016:



[271] Además, una persona también puede obtener información sobre los montos, en dólares de los Estados Unidos, de los contratos otorgados por tipo de proceso de contratación. Por ejemplo, el gráfico presenta esta información correspondiente al período 1 de enero de 2012 al 1 de diciembre de 2016:



[272] El Comité señala también que el Estado analizado mantiene una base de datos de los contratistas que han sido sancionados.¹³⁹ Esta base de datos contiene tres tipos de información. En primer lugar, mantiene un registro de los contratistas inhabilitados e incapacitados, desglosados por nombre del contratista, institución que impuso la sanción, fecha en que fue impuesta la sanción, fecha en que finaliza la sanción, período durante el cual el contratista es sancionador para mantener contratos con el Estado y días que aún faltan para que se levante la sanción. En la segunda instancia, la información en este registro corresponde a los casos en que una institución contratante terminó un contrato por causas atribuidas al contratista, con la información desglosada de la misma manera que en el caso de los contratistas descalificados. Finalmente, también se mantiene un registro de los contratistas a quienes se les han levantado o suspendido las sanciones.

[273] El Comité observa que las estadísticas mantenidas por el Estado analizado ofrecen un panorama integral de la aplicación del sistema de compras públicas. Sin embargo, el Comité cree que el Estado analizado podría considerar mantener estadísticas sobre varias asignaciones o decisiones con respecto a un contrato, desglosado según el proceso de compra a fin de identificar los desafíos enfrentados y recomendar medidas correctivas cuando corresponda. Por ejemplo, en el gráfico anterior, correspondiente al período indicado, si bien es posible obtener información sobre el monto en dólares de los Estados Unidos otorgados por cada tipo de proceso de adquisición, no es posible generar información sobre el número de contratos otorgados por este proceso dentro de un período determinado.¹⁴⁰ El Comité formulará una recomendación. (Véase la Recomendación 1.2.3.16 en la Sección 1.2.3 del Capítulo II de este Informe)

1.2.3. Recomendaciones

[274] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 1.2.1 y 1.2.2 del Capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

¹³⁹ Sanciones, https://www.comprasal.gob.sv/comprasal_web/sanciones

¹⁴⁰ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que el Observatorio de Compras Públicas proveerá más detalle sobre las contrataciones como el número de contratos.

- 1.2.3.1 Asignarle a la Unidad Normativa de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública los recursos presupuestarios, tecnológicos y humanos necesarios para desempeñar sus funciones en forma adecuada, sujeto a la disponibilidad de fondos (véase el párrafo 176 en el Capítulo III, Sección 1.2.1. de este Informe).
- 1.2.3.2 Divulgar la información oficiosa contemplada en el artículo 10 de la Ley de Acceso a la Información Pública por parte de la Unidad Normativa de Adquisiciones y Contrataciones, asimismo los pasos dados para la modernización del sistema de compras públicas, los esfuerzos para implementar COMPRASAL II, así como las actividades de capacitación realizadas en preparación para esta iniciativa (véase el párrafo 178 en el Capítulo III, Sección 1.2.1. de este Informe).
- 1.2.3.3 Crear e implementar, por el Ministerio de la Hacienda, la Unidad de Acceso a la Información Pública específica para la Unidad Normativa de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (véase el párrafo 178 en el Capítulo III, Sección 1.2.1. de este Informe).
- 1.2.3.4 Adoptar, a través de los órganos existentes, disposiciones que prevean la selección de una unidad administrativa que adelante las labores de interventoría, control y vigilancia en contratos de cierta cuantía o complejidad que así lo requieran (véase el párrafo 188 en el Capítulo III, Sección 1.2.1. de este Informe).
- 1.2.3.5 Impulsar la conformación de veedurías ciudadanas para realizar labores de vigilancia y seguimiento de la fase precontractual y de la ejecución de los contratos que por su naturaleza, importancia y/o magnitud así lo requieran (véase el párrafo 192 en el Capítulo III, Sección 1.2.1. de este Informe).
- 1.2.3.6 Desarrollar disposiciones que prevean la implementación de mecanismos o sistemas de rendición periódica de cuentas tanto para proveedores y contratistas como para las personas o entidades encargadas de la supervisión, control y vigilancia de la ejecución de los contratos, garantizando la publicidad de los mismos (véase el párrafo 200 en el Capítulo III, Sección 1.2.1. de este Informe).
- 1.2.3.7 Desarrollar e implementar el registro único de ofertantes, adquisiciones y contrataciones que contenga los datos relativos a los diferentes registros a los que se refiere la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública y su Reglamento, utilizando, por ejemplo, tecnología informática para su conformación, actualización, consulta y divulgación (véase el párrafo 208 en el Capítulo III, Sección 1.2.1. de este Informe).
- 1.2.3.8 Estudiar la posibilidad de publicar, cuando corresponda, prepliegos de la licitación con la finalidad de que los interesados puedan conocerlos y presentar observaciones (véase el párrafo 221 en el Capítulo III, Sección 1.2.1. de este Informe).
- 1.2.3.9 Implementar sistemas de control propios de cada contrato de obra pública en particular que permitan adelantar veedurías cívicas o actividades de control ciudadano; impongan el deber de rendir periódicamente cuentas sobre el desarrollo del contrato; y hagan posible determinar si se obtuvo efectivamente la relación costo-

beneficio esperada y si la calidad de las obras se ajustó a lo convenido (véase el párrafo 227 en el Capítulo III, Sección 1.2.1. de este Informe).

- 1.2.3.10 Realizar evaluaciones integrales periódicas que permitan valorar la utilización y efectividad del sistema para la adquisición de bienes y servicios y, con base en sus resultados, definir y considerar la adopción de medidas específicas que permitan asegurar la transparencia, publicidad, equidad y eficiencia del mismo (véase el párrafo 231 en el Capítulo III, Sección 1.2.1. de este Informe).
- 1.2.3.11 Revisar las exclusiones contenidas en el Artículo 4 de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP), para determinar si estas exclusiones están justificadas y respetan los principios de publicidad, equidad y eficiencia como lo dispone la Convención (véase el párrafo 252 en el Capítulo III, Sección 1.2.2. de este Informe).
- 1.2.3.12 Adoptar lineamientos y parámetros que establezcan la aplicación adecuada de las circunstancias enumeradas en el Artículo 72 de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP), con respecto al uso de la contratación directa como un método de compras públicas (véase el párrafo 255 en el Capítulo III, Sección 1.2.2. de este Informe).
- 1.2.3.13 Publicar en la página de COMPRASAL en la “web”, la justificación escrita por el uso de la contratación directa, incluyendo la información requerida por el Artículo 10(19) de la Ley de Acceso a la Información Pública (véase el párrafo 255 en el Capítulo III, Sección 1.2.2. de este Informe).
- 1.2.3.14 Considerar enmendar el Artículo 40 de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP), para abordar la brecha que existe entre el uso de los contratos de libre gestión y los de licitación pública y concurso público para las instituciones de la Administración Pública (véase el párrafo 259 en el Capítulo III, Sección 1.2.2. de este Informe).
- 1.2.3.15 Considerar enmendar la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP), a fin de permitir impugnar un acto administrativo que otorga o declara desierto un proceso de contratación, cuando se ha utilizado el método de libre gestión (Véase el párrafo 262 en el Capítulo III, Sección 1.2.2. de este Informe).
- 1.2.3.16 Mantener estadísticas sobre el número de contratos otorgados mediante cada forma de contratación a fin de identificar los desafíos enfrentados y recomendar las medidas correctivas cuando corresponda (Véase el párrafo 273 en el Capítulo III, Sección 1.2.2. de este Informe).

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

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

Recomendación 2.1:

Fortalecer los sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Ampliar la posibilidad de aplicar las medidas de protección y atención previstas en la Ley Especial para la Protección de Víctimas y Testigos para los funcionarios públicos o ciudadanos particulares que denuncien actos de corrupción que pudieran no estar tipificados como delitos y pudieran ser objeto de una investigación de naturaleza administrativa.

[275] Con respecto a la medida antes mencionada, en su Respuesta, el Estado analizado señala que la Ley Especial para la Protección de Víctimas y Testigos no ha sido modificada y mientras los actos de corrupción no sean reconocidos como delitos no se puede aplicar la Ley para otorgar medidas de protección y atención.¹⁴¹

[276] El Comité observa que el foco de la medida mencionada es ofrecer protección administrativa a los funcionarios públicos o ciudadanos que denuncian actos de corrupción, en vez de la aplicación para aquellos involucrados, directa o indirectamente, en la investigación de un delito o de un proceso judicial. Por lo tanto, las que se encuentran en la Ley Especial para la Protección de Víctimas y Testigos pueden ser utilizadas en estos casos, cuando sea aplicable. No obstante, las medidas de protección también contemplan otras circunstancias no previstas en la mencionada ley, tales como la protección del empleo de los denunciantes (“whistleblowers”), especialmente cuando el acto de corrupción denunciado puede involucrar a su superior o colegas. Estas medidas de protección y atención también incluyen la protección ante represalias.

[277] A la luz de lo anterior, el Comité considera que la medida a) debe ser reformulada y que el Estado analizado debería considerar establecer un marco jurídico que ofrezca medidas administrativas de protección para los funcionarios públicos o ciudadanos que denuncien actos de corrupción, aunque estos actos conlleven o no a la investigación de un delito penal o un proceso judicial. Al respecto, el Estado analizado debería tomar en consideración la Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos.¹⁴² (Véase la Recomendación 2.3.1 de la Sección 2.3 del Capítulo II de este Informe)

[278] Además, el Estado analizado debería considerar establecer o designar un órgano que tenga la competencia de recibir y atender las solicitudes de medidas de protección administrativa y promover el otorgamiento de medidas de protección y atención necesarias, inclusive brindar las medidas necesarias de protección y reparación, y la aplicación de sanciones en caso de represalias; y asegurar que ese órgano cuente con los recursos y personal necesarios, dentro de los recursos disponibles, para cumplir con sus funciones. La ausencia de este tipo de órgano al cual los funcionarios públicos puedan solicitar medidas de protección a nivel administrativo puede resultar en un serio impedimento para la denuncia de actos de corrupción. El Comité formulará recomendaciones al respecto. (Véanse las Recomendaciones 2.3.2 y 2.3.3 de la Sección 2.3 del Capítulo II de este Informe)

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

¹⁴¹ Respuesta al Cuestionario, pág. 77, *supra* nota 12.

¹⁴² Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos, http://www.oas.org/juridico/PDFs/model_law_reporting.pdf

Impulsar al amparo de la Ley Especial para la Protección de Víctimas y Testigos la implementación de mecanismos que faciliten, cuando sea pertinente, la cooperación internacional en materia de protección, incluyendo la asistencia técnica y la cooperación recíproca que establece la Convención, así como el intercambio de experiencias, la capacitación y la asistencia mutua.

[279] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:¹⁴³

[280] Desde su creación, el personal del Programa de Protección de Víctimas y Testigos ha recibido capacitación de la Unidad Técnica Ejecutiva,¹⁴⁴ en coordinación con la Oficina Federal de Investigación (FBI), el cuerpo de Alguaciles de los Estados Unidos, la Oficina de Desarrollo, Asistencia y Capacitación Exterior en materia Judicial del Departamento de Justicia de los Estados Unidos (OPDAT), y también ha intercambiado experiencias con miembros de otros programas de protección de países, tales como Serbia, Chile, Colombia, Brasil, Francia y Japón.

[281] Además, en el marco del Convenio Centroamericano para la Protección de Víctimas, Testigos, Peritos y Demás Sujetos que intervienen en la Investigación y en el Proceso Penal, particularmente en la Narcoactividad y Delincuencia Organizada, se han llevado a cabo reuniones de trabajo con delegados de los países del triángulo del norte (Guatemala – Honduras – El Salvador), y a través de los cuales se aúnan esfuerzos mediante los auspicios de la OEA. En estas reuniones se llevaron a cabo deliberaciones para elaborar un proyecto de manual sobre la estructura y funcionamiento de programas de protección en cada país y con la participación del personal de estos programas se realizaron dos reuniones técnicas para redactar un “Manual para la Asistencia a Víctimas de Delitos en América Central” y el “Protocolo para la implementación del Convenio Centroamericano para la Protección de Víctimas, Testigos, Peritos y Demás Sujetos que intervienen en la Investigación y en el Proceso Penal, particularmente en la Narcoactividad y Delincuencia Organizada.”

[282] Durante estas reuniones también resultó evidente la necesidad de promover, a través de intercambios prácticos *in situ* y el desarrollo y aplicación de técnicas efectivas de ayuda y/o protección, por parte de los funcionarios e instituciones responsables de brindar asistencia y/o protección a las víctimas, testigos y otras personas. El Estado analizado destaca también lo siguiente con respecto a estas iniciativas: a) Tres informes de diagnóstico sobre las normas, políticas, programas, instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil responsables por la protección de víctimas y testigos en El Salvador, Guatemala y Honduras; b) la realización de diagnósticos analíticos descriptivos para cada país, que permiten conocer en profundidad las normas, políticas, programas, instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil responsables por la protección de víctimas y testigos en El Salvador, Guatemala y Honduras; c) la preparación del “Manual para la Asistencia a Víctimas de Delitos en América Central” y el “Protocolo para la implementación del Convenio Centroamericano para la Protección de Víctimas, Testigos, Peritos y Demás Sujetos que intervienen en la Investigación y en el Proceso Penal, particularmente en la Narcoactividad y Delincuencia Organizada;” d) además de proponer asistencia

¹⁴³ Respuesta al Cuestionario, págs. 79 – 80, *supra* nota 12.

¹⁴⁴ La Unidad Técnica Ejecutiva es responsable de prestar asistencia técnica administrativa y financiera a la Comisión de Coordinación del Sector de Justicia, y también es el ente ejecutor de todos los acuerdos y proyectos y promueve la implementación de programas y proyectos de la Ley Especial para la Protección de Víctimas y Testigos, así el mejoramiento de la eficacia de la gestión institucional mediante el fortalecimiento del trabajo en equipo y el ambiente de trabajo, entre otros, Respuesta al Cuestionario, pág. 4, *supra* nota 12.

técnica efectiva y/o protección por parte de las instituciones responsables por estos servicios a las víctimas, testigos, peritos y otras personas, estos dos mecanismos técnicos procuran promover la implementación de herramientas actuales, tales como la Convención Centroamericana.

[283] Además, el Estado analizado indica que las reuniones técnicas realizadas en Guatemala tuvieron como propósito unificar los criterios operativos y presentar mejores prácticas. En septiembre y octubre de 2015 se realizaron dos intercambios entre Honduras y Guatemala, respectivamente, con el propósito de informarse acerca de las mejores prácticas del Programa de Protección de Víctimas y Testigos de El Salvador, y en coordinación con instituciones del Sector Justicia para agilizar y facilitar medidas de protección. Con respecto a Honduras, se realizaron varias actividades para ofrecer conocimiento teórico y práctico sobre el funcionamiento del Programa en El Salvador, con el propósito de incorporarlos al Programa de Protección de Testigos de Honduras. Con respecto a Guatemala, el intercambio de experiencias resultó en la preparación de un Documento/Formulario que contiene los criterios comunes sobre el perfil de los candidatos a quienes se les puede otorgar medidas de protección en Guatemala y/o El Salvador, así como una lista de documentos oficiales que deben ser adjuntos a una solicitud de este tipo.

[284] Finalmente, el Estado analizado informa que en 2015 estableció el *Comité Directivo Interinstitucional*, compuesto por miembros del Sector de Justicia y de otras instituciones, el cual es responsable por la coordinación de las actividades relacionadas con la protección de víctimas y testigos. Este Comité puede formular recomendaciones y proponer proyectos para la protección de víctimas, testigos y otras personas involucradas en la investigación y procesos penales. A través de este Comité, las actividades llevadas a cabo con instituciones del Sector Justicia, tales como la Suprema Corte de Justicia y la Fiscalía General de la República, tomando en cuenta la experiencia de Honduras.

[285] Teniendo en cuenta lo precedente, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria por parte del Estado analizado de la medida b) de la mencionada recomendación.

[286] No obstante, el Comité observa que el Estado analizado no cuenta con un programa de protección que ofrezca medidas administrativas de protección para quienes denuncian actos de corrupción. La República de El Salvador ha procurado cooperación internacional, inclusive asistencia técnica y cooperación mutua para el programa vigente que es aplicable a las investigaciones y a los procesos penales. En forma similar, debería considerar hacer lo mismo, cuando sea apropiado, para establecer un programa de protección que ofrezca medidas de protección administrativa para los actos de corrupción sujetos a una investigación administrativa. El Comité formulará una recomendación. (Véase la Recomendación 2.3.4 de la Sección 2.3 del Capítulo 11 de este Informe)

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Complementar las medidas legales y administrativas de protección en general, incluyendo las de carácter laboral, para los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción.

[287] Con respecto a la medida mencionada, en su Respuesta el Estado analizado señala que a través de la Fiscalía General de la República, si alguien denuncia un acto de corrupción recibe protección de conformidad con la Ley Especial para la Protección de Víctimas y Testigos.¹⁴⁵

¹⁴⁵ Respuesta al Cuestionario, pág. 77, *supra* nota 12.

[288] El Comité señala que la razón principal de la medida de esta recomendación no es ampliar la medida de protección basada solamente en la Ley Especial de Protección de Víctimas y Testigos. Estas medidas administrativas de protección deben estar focalizadas fundamentalmente en la protección del denunciante en el lugar de trabajo, especialmente en los casos en que están involucrados supervisores o colegas del denunciante. Estas medidas de protección también deben incluir los casos de represalias contra el denunciante.

[289] A la luz de lo anterior, el Comité reitera la necesidad de que el Estado analizado le preste mayor atención a esta medida, tomando en cuenta los criterios establecidos en la Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos. (Véase la Recomendación 2.3.5 de la Sección 2.3 del Capítulo II de este Informe)

Medida d) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Contemplar expresamente el carácter de funcionario público como sujeto de protección, incluyendo la protección de su identidad como lo contempla la Ley de Ética Gubernamental para el caso de los particulares que denuncien actos de corrupción.

[290] Con respecto a la medida antes mencionada, el Estado analizado ha presentado información.¹⁴⁶ Además, El Salvador observa que el Tribunal de Ética Gubernamental no puede proteger la identidad de los funcionarios públicos, debido a que el marco jurídico vigente, la Ley de Ética Gubernamental, solo permite esta protección a los ciudadanos que denuncian actos de corrupción cometidos por funcionarios públicos.¹⁴⁷ En consecuencia, el Estado analizado señala que el Tribunal de Ética Gubernamental está preparando un paquete de reformas de esa ley y su reglamento lo cual establecerá medidas de protección administrativa para los funcionarios públicos que denuncien actos de corrupción y que no solo protejan la identidad del denunciante sino que también ofrezcan estabilidad de empleo y mecanismos para prevenir las represalias.¹⁴⁸ Sin embargo, el Comité observa que en una presentación realizada durante la visita *in situ* los representantes del Tribunal de Ética no expresaron con claridad que estas reformas propuestas tenían esta finalidad.¹⁴⁹

¹⁴⁶ *Ibid.*, págs. 82 – 85.

¹⁴⁷ *Ibid.*, pág. 85.

¹⁴⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹ Véase la Presentación del Tribunal de Ética Gubernamental, págs. 13 – 16, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm así como el Informe Ejecutivo sobre Ampliación de Respuestas del MESICIC, págs. 5 – 8, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm. Además, en sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que señala que el Tribunal de Ética Gubernamental no puede proteger la identidad de los funcionarios públicos “que deseen denunciar brindando sus datos personales en el procedimiento administrativo sancionador”, debido a que en el marco jurídico vigente, la Ley de Ética Gubernamental, “no contiene un mecanismo expreso de protección de personas que denuncien brindando sus datos personales, pero sí de quiénes lo hacen anónimamente. Si bien, la Ley de Ética Gubernamental aún no regula medios específicos para la protección de la identidad de los empleados o funcionarios públicos que denuncian actos contrarios a los deberes y prohibiciones éticos o actos de corrupción: si contempla un mecanismo de tutela especial administrativa a favor de dichos sujetos que denuncien ese tipo de actos; los cuales inciden de manera directa en su defensa, especialmente en lo relativo a su estabilidad laboral y a evitar que existan represalias en su contra. Tal medio de protección deriva de la propia estructura y conformación de las Comisiones de Ética Gubernamental y Comisionados de Ética, pues sus miembros son nombrados a través de un proceso de elección de acuerdo a la Ley y esta se integra por tres miembros, uno designado directamente por el titular de la institución a la que pertenecen, otro por el personal de la entidad y un tercero por el mismo Tribunal de Ética, conforme a los Arts. 26 de la LEG y 31, 32 y 33 RELEG; de tal manera que los miembros de las Comisiones o Comisionados de Ética, poseen una estimable calidad y posición institucional que resulta constituir un bloque plural de garantía para el funcionario o empleado que denuncia un acto de corrupción cometido en su propia entidad ante los miembros de dicha comisión, quienes pueden intervenir favorablemente a partir de sus funciones en beneficio del respeto a la estabilidad laboral; y, administrativamente,

[291] Además, el Estado analizado señala que la Secretaría de Participación Ciudadana, Transparencia y Anticorrupción de la Presidencia de la República, entre otras funciones, recibe reclamos sobre irregularidades que tienen lugar en el Órgano Ejecutivo y que las mismas se presentan a través de llamadas telefónicas, en persona o a través de los medios sociales y la plataforma, <http://www.gobiernoabierto.gob.sv/complaints/new>. El Estado analizado señala además que cuando se presenta una denuncia no es necesario que el denunciante se identifique, que hasta la fecha de presentación de la Respuesta al Cuestionario se han recibido 716 reclamos en la Secretaría para la Participación Ciudadana, la Transparencia y la Anticorrupción de la Presidencia de la República, y que de esos reclamos, 160 han sido transmitidos a la Fiscalía General de la República.¹⁵⁰

[292] El Comité observa, sin embargo, que si bien este mecanismo puede resultar útil para la denuncia anónima, la protección de la identidad de los funcionarios públicos que presentan una denuncia aún no ha sido regulada por la ley. Además, este mecanismo tiene un alcance limitado a las irregularidades que tienen lugar en el Órgano Ejecutivo y no en la Administración Pública.

[293] A la luz de lo anterior, el Comité reitera la necesidad de que el Estado analizado le preste mayor atención a esta media, tomando en cuenta los criterios establecidos en la Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos. (Véase la Recomendación 2.3.6 de la Sección 2.3 del Capítulo II de este Informe)

Medida e) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Disposiciones que sancionen por vía administrativa el incumplimiento de las normas y/o de las obligaciones en materia de protección.

[294] Con respecto a la medida antes mencionada el Estado analizado señala que no tiene nada que reportar. A la luz de lo anterior, el Comité reitera la necesidad de que el Estado analizado le preste mayor atención a esta medida, tomando en cuenta los criterios establecidos en la Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos. (Véase la Recomendación 2.3.7 de la Sección 2.3 del Capítulo II de este Informe)

Recomendación 2.2 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Realizar evaluaciones integrales periódicas que permitan valorar la utilización y efectividad de la Ley de Ética Gubernamental y del Programa de Protección de Víctimas y Testigos y, con base en sus resultados, definir y considerar la adopción de medidas específicas que permitan asegurar la aplicación efectiva de ambos.

es factible que se tomen las medidas pertinentes a efecto de evitar represalias en su contra. Por otro lado e interpretando sistemáticamente las normas de defensa de los derechos fundamentales en el estado analizado, cualquier funcionario público o persona que hubiere denunciado actos de corrupción, y que por ello cualquier autoridad pretenda vulnerar su derecho a la estabilidad laboral, o cualquier otro, puede acudir a la jurisdicción ordinaria de la materia y de ser necesario, tiene expedita la vía extraordinaria mediante el proceso constitucional de amparo, ello a efecto de que se garantice su derecho fundamental al trabajo y en consecuencia su estabilidad laboral; si se tratare de amenazas o coacciones el funcionario también puede denunciar tales hechos ante la Fiscalía General de la República.

¹⁵⁰ Respuesta al Cuestionario, págs. 84 – 85. Este Cuestionario fue presentado el 23 de junio de 2016.

[295] Con respecto a la Recomendación antes mencionada, en su Respuesta el Estado analizado presenta información que considera pertinente:¹⁵¹

[296] Con respecto al Tribunal de Ética Gubernamental, el Estado analizado señala que de conformidad con el Artículo 40 del Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas del Tribunal de Ética Gubernamental, los jefes de unidades deberán presentar por lo menos una vez al año, una autoevaluación sobre los resultados de las actividades de monitoreo de su Unidad.¹⁵² Se envía un informe al Pleno del Tribunal, sobre los resultados de las actividades de la institución y la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias para lograr los objetivos y metas del Tribunal.

[297] Además, esta evaluación incluye la planificación participativa de las Unidades del Tribunal, para la evaluación de riesgos, identificación de factores relevantes, internos y externos, relacionados con el logro de los objetivos institucionales, y el análisis de su impacto y las probabilidades de ocurrencia y el impacto de los factores de riesgo.¹⁵³

[298] Dentro de este marco, la Unidad responsable de identificar y analizar las probabilidades de los factores de riesgo relevantes relacionados con la protección de los denunciantes, debe medir su impacto y realizar las acciones necesarias para minimizar la dificultad en la aplicación de la Ley de Ética Gubernamental.

[299] Además, el Tribunal de Ética Gubernamental presentó información sobre el resultado de una encuesta de opinión pública de funcionarios públicos y el público en general.¹⁵⁴

[300] Con respecto a la Ley Especial para la Protección de Víctimas y Testigos, el Estado analizado señala que de aproximadamente 27,621 solicitudes de medidas de protección ordinarias, especiales y de atención, tal como se dispone en los Artículos 10, 11 y 12 de la Ley, requeridas por la Fiscalía General de la República, Policía Nacional Civil, Procuraduría General de la República, Corte Suprema de Justicia y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, se brindaron 30.025 medidas de protección:

¹⁵¹ *Ibid.*, págs. 86 – 90.

¹⁵² Normas Técnicas de Control Interno Específicas,

<http://www.leg.gob.sv/phocadownload/portal/marconormativo/manualesel instructivos/Normas%20Tcnicas%20de%20Control%20Interno%20del%20TEG.pdf>

¹⁵³ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que otro mecanismo de autoevaluación se presenta en la gestión presupuestaria del Tribunal de Ética Gubernamental, la cual es controlada por medio del Ministerio de Hacienda a través del presupuesto por programa con enfoque de resultados, en el mismo se contempla la planificación y ejecución de mecanismos operativos para el proceso de investigación en el procedimiento administrativo sancionador encaminados al logro de los objetivos institucionales. Además, en el marco de la autoevaluación el Tribunal presenta a las autoridades correspondientes y a la ciudadanía en general, su rendición de cuentas a través de las memorias de labores que revelan la gestión institucional, la situación de la misma y el logro de los objetivos.

¹⁵⁴ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que objetivo de la encuesta de opinión pública fue de evaluar la proyección del quehacer institucional y de la aplicación de su normativa, dicha encuesta fue dirigida a servidores públicos y a la sociedad civil, cuyo resultado es la percepción del público en general de que el Tribunal, procura “la transparencia en la gestión de los servicios públicos”, “evita los actos de corrupción” y “recibe denuncias de actos de corrupción de funcionarios y servidores públicos”. El 53.5% de los servidores públicos encuestados manifestaron estar enterados de la labor que realiza el Tribunal. El 83.3% opinó que el Tribunal es “una institución que norma y promueve el desempeño ético en la función pública” y en cuanto a los beneficios que brinda la Ley de Ética Gubernamental opinan que promueve la “transparencia de los servidores públicos” y ayuda a “prevenir y perseguir la corrupción.”

ACTIVIDAD	AÑOS										TOTAL
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
SOLICITUDES	583	1,931	2,347	3,086	3,495	3,476	3,295	3,251	3,102	3,055	27,621
MEDIDAS OTORGADAS	239	2,247	2,671	2,985	3,626	4,000	3,158	2,867	4,253	3,979	30,025

[301] El Estado analizado indicó también que en mayo de 2015 se estableció el Comité Directivo Interinstitucional de Protección y Atención de Víctimas y Testigos para ser coordinado por la Unidad Técnica Ejecutiva del Sector Justicia. Este Comité podrá formular recomendaciones y proyectos sobre protección y atender a las víctimas y testigos involucrados en la investigación de un delito en un proceso judicial.

[302] El Comité señala que de acuerdo a la Ley de Ética Gubernamental, el Tribunal de Ética Gubernamental debe realizar una autoevaluación, por lo menos una vez al año, como se mencionó anteriormente. No obstante, el Comité observa que no es claro si este ejercicio también está focalizado en la eficacia de las medidas de protección contenidas en la ley, específicamente en lo que se relaciona a ofrecer medidas administrativas de protección a ciudadanos particulares que denuncian actos de corrupción llevados a cabo por funcionarios públicos.

[303] Con respecto a la Ley Especial para la Protección de Víctimas y Testigos, el Comité señala que si bien las medidas de protección están previstas y el Comité Directivo formula recomendaciones sobre el Programa de Protección de Testigos, el Estado analizado no ha realizado un análisis o evaluación de este Programa para medir su eficacia y mejorar su funcionamiento.

[304] A la luz de lo anterior, el Comité reitera la necesidad de que el Estado analizado preste atención adicional a la implementación de esta recomendación. (Véase la Recomendación 2.3.8 de la Sección 2.3 del Capítulo II de este Informe)

2.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre los sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción

2.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

[305] El Estado analizado brindó información sobre su marco jurídico que ya fue analizado por el Comité en previas rondas de análisis.¹⁵⁵

¹⁵⁵ Respuesta al Cuestionario, págs. 109 – 110, *supra* nota 12.

2.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[306] El Estado analizado señala que las personas interesadas pueden enviar avisos anónimos a través de la página en la “web” del Tribunal de Ética Gubernamental, lo cual es un mecanismo mediante el cual alguien cuya identificación es desconocida o imposible de verificar trae a la atención del Tribunal algún acto o circunstancia que contraviene un deber o prohibición establecidos en la Ley de Ética Gubernamental, lo cual está disponible en <http://www.teg.gob.sv/denuncias/17-uncategorised/servicios>.¹⁵⁶

2.2.3. Resultados

[307] El Estado analizado presenta en su Respuesta al Cuestionario, información sobre las medidas de protección otorgadas.¹⁵⁷

[308] Además, como se mencionó anteriormente, con respecto a la Ley Especial de Protección de Víctimas y Testigos el Estado analizado ofreció la siguiente información sobre el número de medidas de protección otorgadas por la Fiscalía General de la República de la República, la Policía Nacional Civil, la Oficina de la Procuraduría General de la República, la Corte Suprema de Justicia, la Procuraduría de Defensa de los Derechos Humanos, o por solicitud de una parte interesada.¹⁵⁸

ACTIVIDAD	AÑOS										TOTAL
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
SOLICITUDES	583	1,931	2,347	3,086	3,495	3,476	3,295	3,251	3,102	3,055	27,621
MEDIDAS OTORGADAS	239	2,247	2,671	2,985	3,626	4,000	3,158	2,867	4,253	3,979	30,025

[309] Con respecto a la información suministrada sobre medidas de protección previstas en el marco de la Ley Especial de Protección de Víctimas y Testigos, el Comité estima que el Estado analizado debe considerar desglosar los resultados presentados, de acuerdo a la institución que solicita la medida e indicar cuales de las medidas fueron otorgadas como resultado de un proceso criminal surgido de un acto de corrupción, a fin de identificar los desafíos enfrentados y recomendar las medidas correctivas cuando corresponda. El Comité formulará una recomendación. (Véase la Recomendación 2.3.9 de la Sección 2.3 del Capítulo II de este Informe)

[310] El Comité observa que de las numerosas instituciones que pueden solicitar medidas de protección de acuerdo a la Ley, la Corte Suprema de Justicia mantiene estadísticas sobre el número de estas medidas que fueron requeridas en un año determinado, desglosado de acuerdo al delito,

¹⁵⁶ *Ibid.*, págs. 110 – 111.

¹⁵⁷ *Ibid.*, págs. 111 – 113.

¹⁵⁸ *Ibid.*, pág. 88.

según el género de la víctima, tanto para adultos como menores, que son incluidos en la siguiente página en la “web”: <http://www.transparencia.oj.gob.sv/portal/transparencia.php?opcion=13> (*Estadísticas Institucionales – Documento Labor Jurisdiccional (DPI) – Penal Adulto*)¹⁵⁹

Delito	2013					2014				
	Victimas					Victimas				
	Adultos		Menores		Régimen de Protección	Adultos		Menores		Régimen de Protección
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino		Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
Peculado	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0
Cohecho Propio	1	1	0	0	0	1	3	0	1	3
Cohecho Impropio	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Corrupción Agravada	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Negociaciones Ilícitas	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Concusión	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Cohecho Activo	0	0	1	1	3	0	0	0	0	3
Revelación o Divulgación de Secreto Industrial	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Prevaricato	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0
Tráfico de Influencias	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0

Delito	2015					2016 (ENE – JUN)				
	Victimas					Victimas				
	Adultos		Menores		Régimen de Protección	Adultos		Menores		Régimen de Protección
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino		Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
Peculado	1	2	0	0	6	2	1	0	0	2
Cohecho Propio	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Cohecho Impropio	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Corrupción Agravada	2	0	2	0	0	0	1	0	0	0
Negociaciones Ilícitas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Concusión	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
Cohecho Activo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Revelación o Divulgación de Secreto Industrial	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
Prevaricato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Tráfico de Influencias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

[311] El Comité considera que la forma en que se mantienen estos resultados puede servir de ejemplo, con respecto al desglose del número de medidas de protección en general solicitadas y otorgadas por las otras instituciones que tienen la competencia de solicitarlas; por ejemplo, la *Fiscalía General de la República*, la *Policía Nacional Civil*, la *Procuraduría General de la República* y la *Procuraduría de Defensa de los Derechos Humanos*.

¹⁵⁹ Véase además *Victimas Delitos Varios – MESICIC*.

<http://www.transparencia.oj.gob.sv/Filemaster/InformacionGeneral/documentacion/c-40/8124/Victimas%20Delitos%20Varios%20-%20MESICIC.pdf>

2.3. Recomendaciones

[312] En vista de las observaciones formuladas en la sección 2.1 del Capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 2.3.1 Considerar establecer un marco jurídico que ofrezca medidas de protección administrativas para funcionarios públicos o ciudadanos que denuncien actos de corrupción, aunque estos actos conlleven o no a la investigación de un delito o un proceso judicial (Véase el párrafo 277 de la sección 2.1 del Capítulo II de este Informe).
- 2.3.2 Establecer o designar un órgano que tenga la competencia para recibir y atender las solicitudes de medidas administrativas de protección, así como para promover el otorgamiento de las medidas necesarias de protección, reparación y de aplicación de sanciones, en casos de actos de represalia (Véase el párrafo 278 de la sección 2.1 del Capítulo II de este Informe).
- 2.3.3 Asegurar que el órgano encargado de recibir y atender las solicitudes de medidas administrativas de protección cuente con los recursos necesarios y de personal para llevar a cabo sus funciones, dentro de los recursos disponibles (Véase el párrafo 278 de la sección 2.1 del Capítulo II de este Informe).
- 2.3.4 Procurar cooperación internacional y asistencia técnica, cuando sea apropiado, para establecer un programa que ofrezca medidas administrativas de protección, junto con intercambio de experiencias, capacitación y asistencia mutua (Véase el párrafo 286 de la sección 2.1 del Capítulo II de este Informe).
- 2.3.5 Complementar las medidas legales y administrativas de protección en general, incluyendo las de carácter laboral, para los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción (Véase el párrafo 289 de la sección 2.1 del Capítulo II de este Informe).
- 2.3.6 Contemplar expresamente el carácter de funcionario público como sujeto de protección, incluyendo la protección de su identidad como lo contempla la Ley de Ética Gubernamental para el caso de los particulares que denuncien actos de corrupción (Véase el párrafo 293 de la sección 2.1 del Capítulo II de este Informe).
- 2.3.7 Disposiciones que sancionen por vía administrativa el incumplimiento de las normas y/o de las obligaciones en materia de protección (Véase el párrafo 294 de la sección 2.1 del Capítulo II de este Informe).
- 2.3.8 Realizar evaluaciones periódicas a fin de evaluar el uso y eficacia del Programa de Protección de Víctimas y Testigos y de la Ley de Ética Gubernamental, y con base en sus resultados, identificar y considerar medidas específicas mediante las cuales se asegure la aplicación efectiva (Véase el párrafo 304 de la sección 2.1 del Capítulo II de este Informe).
- 2.3.9 Mantener resultados con respecto a las medidas de protección otorgadas en el marco de la Ley Especial de Protección de Víctimas y Testigos, desglosados por institución solicitante de dichas medidas e indicar cuáles de éstas se debieron a procesos criminales surgidos por actos de corrupción, a fin de identificar los desafíos enfrentados y recomendar las medidas

correctivas cuando corresponda (Véase el párrafo 309 de la sección 2.2 del Capítulo II de este Informe).

3. ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO VI, PÁRRAFO 1, DE LA CONVENCIÓN)

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

Recomendación 3.1:

Adequar y/o complementar, según corresponda, la legislación penal de tal manera que ésta incluya los elementos de los actos de corrupción previstos en el artículo VI.1 de la Convención. Para cumplir con esta recomendación la República de El Salvador podría tener en cuenta las siguientes medidas.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Incluir en los tipos penales descritos en los artículos 331 y 335 del Código Penal el elemento “para otra persona o entidad” previsto en los párrafos a. y b. del artículo VI.1 de la Convención.

[313] Con respecto a la medida antes mencionada, el Estado analizado señala que no se ha realizado ninguna reforma legal.¹⁶⁰ A la luz de lo anterior, el Comité reitera que el Estado analizado debe prestar atención a esta medida. (Véase la Recomendación 3.3.1 de la Sección 3.3 del Capítulo II de este Informe).

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Estudiar la posibilidad de revisar el artículo 39 del Código Penal de manera que se amplié el concepto de funcionario público a aquellos particulares que prestan servicios públicos o administran bajo cualquier título o modalidad fondos públicos.

[314] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:¹⁶¹

[315] El Estado analizado señala que ha estado analizando este tema a través de una mesa redonda de trabajo compuesta de expertos gubernamentales, miembros de i) Fiscalía General de la República; ii) Tribunal de Ética Gubernamental; iii) Unidad Técnica Ejecutiva; iv) Corte de Cuentas de la República; v) Corte Suprema de Justicia; vi) Instituto de Acceso a la Información Pública; vii) Ministerio de Relaciones Exteriores, y viii) Secretaría de Participación Ciudadana, Transparencia y Anticorrupción. Esta mesa redonda ha estado examinando el tema y ampliando el concepto de funcionario público o empleado, como se aplica en el código penal, a fin de cumplir esta recomendación al igual que otras, de manera que puedan ser discutidas luego por los jefes de las instituciones que participan en esta mesa redonda para luego ser sometido a la Asamblea Legislativa.

[316] Además, la mesa redonda de expertos gubernamentales es responsable por el seguimiento de los compromisos asumidos por la República de El Salvador con la Convención Interamericana contra

¹⁶⁰ *Ibid.*, pág. 91.

¹⁶¹ *Ibid.*, pág. 92.

la Corrupción y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción; está analizando este tema a fin de cumplir con sus obligaciones internacionales.

[317] En vista de ello, el Comité considera que la medida b) de la recomendación debe ser reformulada. Con este propósito, el Comité cree aconsejable que el Estado analizado considere concluir el estudio de la posibilidad de revisar el artículo 39 del Código Penal de manera que se amplíe el concepto de funcionario público a aquellos particulares que prestan servicios públicos o administran bajo cualquier título o modalidad fondos públicos. (Véase la Recomendación 3.3.2 de la Sección 3.3 del Capítulo II de este Informe)

Recomendación 3.2 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Incluir la figura de “autoridades públicas” y “agentes de autoridad” a que se refiere el artículo 39 del Código Penal en los tipos penales descritos en los artículos 270, 325, 328, 332, 335 y 336 del mismo ordenamiento.

[318] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:¹⁶²

[319] – El Estado analizado señala que ha estado analizando este tema a través de una mesa redonda de trabajo compuesta de expertos gubernamentales, miembros de i) Fiscalía General de la República; ii) Tribunal de Ética Gubernamental; iii) Unidad Técnica Ejecutiva; iv) Corte de Cuentas de la República; v) Corte Suprema de Justicia; vi) Instituto de Acceso a la Información Pública; vii) Ministerio de Relaciones Exteriores, y viii) Secretaría de Participación Ciudadana, Transparencia y Anticorrupción. Esta mesa redonda ha estado examinando la mencionada recomendación, así como a otras, de manera que puedan ser luego discutidas por los jefes de las instituciones que participan en esta mesa redonda y luego sometidas a la Asamblea Legislativa.

[320] A la luz de lo anterior, el Comité toma nota de las medidas adoptadas por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida b) de la mencionada recomendación, así como de la necesidad de continuar prestando atención a la misma. (Véase la Recomendación 3.3.3 de la Sección 3.3 del Capítulo II de este Informe)

Recomendación 3.3 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en el marco de la Tercera Ronda:

Seleccionar y desarrollar por el Poder Judicial, la Fiscalía General y demás entidades públicas pertinentes, los procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado y cuando éstos no existan aún, que permitan analizar los resultados de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en la sección 3 del capítulo II del presente informe.

[321] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, los siguientes:¹⁶³

¹⁶² *Ibid.*, págs. 93 –94.

¹⁶³ *Ibid.*, págs. 94 –97.

[322] – El Estado analizado señala que ha estado analizando este tema a través de una mesa redonda de trabajo compuesta de expertos gubernamentales, miembros de i) Fiscalía General de la República; ii) Tribunal de Ética Gubernamental; iii) Unidad Técnica Ejecutiva; iv) Corte de Cuentas de la República; v) Corte Suprema de Justicia; vi) Instituto de Acceso a la Información Pública; vii) Ministerio de Relaciones Exteriores, y viii) Secretaría de Participación Ciudadana, Transparencia y Anticorrupción. Esta mesa redonda ha estado examinando la mencionada recomendación, así como a otras, de manera que puedan ser luego discutidas por los jefes de las instituciones que participan en esta mesa redonda y luego sometidas a la Asamblea Legislativa. Este ejercicio incluye también el examen de diferentes informes, normas y mecanismos considerados en el Informe de la Segunda Ronda.

[323] Además, el Estado analizado observa que no es posible verificar la existencia de procedimientos y de datos numéricos con base en los cuales se crean los indicadores, en los casos siguientes: delitos de corrupción; actos de funcionarios judiciales sujetos a los Artículos 52 (prevalecerse del cargo para ejercer influencia indebida y 55 (prevalecerse del cargo para ejercer influencia indebida y solicitar o recibir dádivas, promesas o favores de los interesados en los procesos, ya sea en forma directa o por interpósita persona, respectivamente) de la Ley de la Carrera Judicial; y las declaraciones del monto recibido neto por la Sección de Probidad de la Corte Suprema de Justicia.

[324] En vista de lo precedente, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la mencionada recomendación, así como de la necesidad de continuar prestándole atención a la misma, dado que si bien los citados procedimientos y datos suministrados pueden ofrecer resultados sobre la aplicación del código penal a los actos de corrupción, no se ha hecho un análisis sobre los resultados de los sistemas, disposiciones, medidas y mecanismos.¹⁶⁴ (Véase la Recomendación 3.3.4 de la Sección 3.3 del Capítulo II de este Informe)

3.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre actos de corrupción

3.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

[325] El Estado analizado señala que ha reformado su Código penal, con la *Ley de Extinción de Dominio y la Ley de lavado de Dinero y Activos*.¹⁶⁵

3.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[326] El Estado analizado no mencionó nuevos desarrollos con respecto a la tecnología en esta área.

3.2.3. Resultados

[327] En su Respuesta al Cuestionario, con respecto al número de casos elevados a la Corte Suprema de Justicia, el Estado analizado presentó resultados obtenidos con respecto a actos de

¹⁶⁴ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, a partir de las observaciones señaladas ha dado instrucciones a la Dirección de Planificación Institucional a fin de que, en coordinación con las unidades competentes, a la mayor brevedad posible, se cumplan con las recomendaciones emitidas.

¹⁶⁵ *Ibid.*, pág. 114.

corrupción que se refieren en el Artículo VI de la Convención, los cuales se presentan en el cuadro más abajo, que contiene información adicional obtenida en la página en la “web” <http://www.transparencia.oj.gob.sv/portal/transparencia.php?opcion=13> (*Estadísticas Institucionales – Documento Labor Jurisdiccional (DPI) – Penal Adulto*).¹⁶⁶

Delito	2012			2013			2014		
	Frecuencia	Adultos Procesados		Frecuencia	Adultos Procesados		Frecuencia	Adultos Procesados	
		Femenino	Masculino		Femenino	Masculino		Femenino	Masculino
Peculado	12	9	30	16	11	44	17	6	18
Cohecho Propio	14	1	20	7	0	10	16	8	28
Cohecho Impropio	0	0	0	4	1	5	2	0	2
Infidelidad en la Custodia de Registro o Documentos Públicos	2	3	2	2	0	2	1	0	1
Corrupción Agravada	5	1	4	1	0	1	1	1	0
Peculado por Culpa	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Enriquecimiento Ilícito	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Malversación	2	0	10	0	0	0	1	0	1
Negociaciones Ilícitas	0	0	0	1	0	1	3	0	3
Concusión	1			0	0	0	2	0	3
Cohecho Activo	5	0	5	4	2	3	8	1	8
Revelación o Divulgación de Secreto Industrial	1	0	1	0	0	0	2	1	2
Defraudación a la Economía Pública	1	3	4	0	0	0	0	0	0
Prevaricato	3	0	4	0	0	0	4	0	4
Tráfico de Influencias	1	0	2	3	0	3	2	0	2

[328] Esta página en la “web” contiene también el número de personas que están siendo procesadas, desglosado por género, como se indica en el cuadro *supra*.

[329] Sin embargo, el Comité considera que el Estado analizado debería considerar también suministrar más detalles con respecto a la información mantenida por la Corte Suprema de Justicia. No obstante, las recomendaciones que este órgano superior recibió en la Cuarta Ronda, con relación a los resultados que mantiene sobre actos de corrupción,¹⁶⁷ el Comité cree que la Corte Suprema de Justicia debería poner a disposición del público información adicional, por ejemplo, sobre el resultado de estos casos, desglosados por el número de condenas, sobreseimientos y desestimaciones.¹⁶⁸ (Véase la Recomendación 3.3.5 de la Sección 3.3 del Capítulo II de este Informe)

¹⁶⁶ *Ibid.* pág. 95.

¹⁶⁷ Informe de la Cuarta Ronda de Revisión de la República de El Salvador, págs. 21 -22, http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_slv_cn.pdf

¹⁶⁸ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, a partir de las observaciones señaladas ha dado instrucciones a la Dirección de Planificación Institucional a fin de que, en coordinación con las unidades competentes, a la mayor brevedad posible, se cumplan con las recomendaciones emitidas.

[330] El Comité destaca asimismo la Recomendación 1.4.5 que recibió la Fiscalía General de la República en el Informe de la Cuarta Ronda, donde se desglosan las estadísticas sobre sanciones por responsabilidad, disciplinaria, administrativa, financiera, civil o penal, de la siguiente manera: el número total de casos investigados que aguardan sentencia; el número de decisiones adoptadas con respecto a esos casos; el número de aquellas decisiones en las que se establecieron las responsabilidades o se impusieron las penas; el número de decisiones en las que las responsabilidades no fueron identificadas o se declararon desestimaciones; el número de decisiones en las que las sanciones fueron eliminadas porque prescribieron y la cantidad de multas o indemnizaciones que se le pagaron al Tesoro del Estado, a fin de identificar los desafíos enfrentados y recomendar medidas de reparación.¹⁶⁹

[331] Finalmente, el Comité observa que la información mantenida por la Corte Suprema de Justicia está disponible solo hasta 2014, sin embargo, no se encontró en su informe correspondiente a 2015. El Comité considera que el Estado analizado debería considerar reestablecer el mantenimiento de estos resultados, para 2015 y años subsiguientes. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la Recomendación 3.3.6 de la Sección 3.3 del Capítulo II de este Informe).

3.3. Recomendaciones

[332] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 3.1 y 3.2 del capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 3.3.1 Incluir en los tipos penales descritos en los artículos 331 y 335 del Código Penal el elemento “para otra persona o entidad” previsto en los párrafos a. y b. del artículo VI.1 de la Convención (Véase el párrafo 313 de la sección 3.1 del Capítulo II de este Informe).
- 3.3.2 Concluir el estudio de la posibilidad de revisar el artículo 39 del Código Penal de manera que se amplíe el concepto de funcionario público a aquellos particulares que prestan servicios públicos o administran bajo cualquier título o modalidad fondos públicos (Véase el párrafo 317 de la sección 3.1 del Capítulo II de este Informe).
- 3.3.3 Incluir la figura de “autoridades públicas” y “agentes de autoridad” a que se refiere el artículo 39 del Código Penal en los tipos penales descritos en los artículos 270, 325, 328, 332, 335 y 336 del mismo ordenamiento (Véase el párrafo 320 de la sección 3.1 del Capítulo II de este Informe).
- 3.3.4 Seleccionar y desarrollar por el Órgano Judicial, la Fiscalía General de la República y demás entidades públicas pertinentes, los procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado y cuando éstos no existan aún, que permitan analizar los resultados de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en la sección 3 del capítulo II del presente informe (Véase el párrafo 324 de la sección 3.1 del Capítulo II de este Informe).
- 3.3.5 Complementar las estadísticas que mantiene el Estado analizado con respecto al número de casos de corrupción denunciados ante la Corte, con datos sobre el resultado de los casos presentados, desglosados de acuerdo al número de condenas, sobreseimientos y desestimaciones en un año determinado, a fin de identificar los desafíos y recomendar medidas correctivas, cuando sea apropiado (Véase el párrafo 329 de la sección 3.2 del Capítulo II de este Informe).

¹⁶⁹ *Ibid.*, pág. 9.

- 3.3.6 Reestablecer el mantenimiento de los resultados sobre el número de casos de corrupción presentados ante la Corte Suprema de Justicia cada año, a fin de identificar los desafíos y recomendar medidas correctivas, cuando corresponda (Véase el párrafo 331 de la sección 3.1 del Capítulo II de este Informe).

4. RECOMENDACIONES GENERALES

Recomendación 4.1 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

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.

[333] Con respecto a la recomendación antes mencionada, el Estado analizado presenta cursos realizados por el *Consejo Nacional de la Judicatura*, relacionados con la capacitación que se ha llevado a cabo sobre ética, corrupción y transparencia.¹⁷⁰

[334] Además, en un documento presentado después de la visita *in situ*, la Fiscalía General de la República ofreció información sobre programas de capacitación y de inducción que han tenido lugar para esta institución.¹⁷¹

[335] Teniendo en cuenta que en las secciones 1, 2 y 3 del capítulo II del presente informe se efectuó un análisis actualizado y pormenorizado del seguimiento de las recomendaciones formuladas a la República de El Salvador en la Segunda Ronda, así como de los sistemas, normas, medidas y mecanismos a que se refiere la recomendación sugerida, el Comité se acoge a lo indicado en dichas secciones y, por lo tanto, estima que esta recomendación es redundante.

Recomendación 4.2 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

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.

[336] En su Respuesta, el Estado analizado señala que no tiene nada que reportar con respecto a la recomendación precedente.¹⁷²

[337] Teniendo en cuenta que en las secciones 1, 2 y 3 del capítulo II del presente informe se efectuó un análisis actualizado y pormenorizado del seguimiento de las recomendaciones formuladas a la República de El Salvador en la Segunda Ronda, así como de los sistemas, normas, medidas y mecanismos a que se refiere la recomendación sugerida, el Comité se acoge a lo indicado en dichas secciones y, por lo tanto, estima que esta recomendación es redundante.

¹⁷⁰ Respuesta al Cuestionario, págs. 98 – 101, *supra* nota 12.

¹⁷¹ Información Complementaria a las Interrogantes Planteadas durante la visita *in situ*, pág. 139 – 141, *supra* nota 15.

¹⁷² Respuesta al Cuestionario, págs. 102 – 103, *supra* nota 12.

III. ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN POR EL ESTADO PARTE DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA LA QUINTA RONDA

1. INSTRUCCIONES AL PERSONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, QUE ASEGUREN LA ADECUADA COMPRENSIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES Y LAS NORMAS ÉTICAS QUE RIGEN SUS ACTIVIDADES (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 3 DE LA CONVENCIÓN)

[338] De conformidad con la *Metodología* acordada por el Comité para el análisis de la disposición seleccionada para la Quinta Ronda prevista en el párrafo 3° del artículo III de la Convención relativa a las medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer “*instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades*”, el Estado analizado eligió al personal del Tribunal de Ética Gubernamental, la Corte de Cuentas de la República y el Instituto de Acceso a la Información Pública, ya que los considera como los principales grupos que justifican una revisión, por ser mayoritarios o por la importancia de sus funciones.

[339] A continuación se hace una breve descripción de las tres entidades públicas seleccionadas por el Estado que serán analizadas en esta sección:

[340] El Tribunal de Ética Gubernamental es el órgano responsable de la aplicación y cumplimiento de la Ley de Ética Gubernamental, siendo uno de sus objetivos principales promover el desempeño ético de la función pública mediante el respeto y observancia de las normas éticas establecidas en dicha Ley.

[341] La Corte de Cuentas de la República es el órgano encargado de la fiscalización de la Hacienda Pública en general y de la ejecución del presupuesto nacional en particular.

[342] El Instituto de Acceso a la Información Pública es responsable de promover y facilitar el acceso de los ciudadanos a la información pública, así como de regular y supervisar los procedimientos de las instituciones obligadas en cuanto a la protección, clasificación y custodia de la información pública.

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

[343] La República de El Salvador cuenta con un conjunto de disposiciones y/o de otras medidas que proveen instrucciones al personal de las entidades públicas para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, entre las cuales se destacan las siguientes:

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al personal del Tribunal de Ética Gubernamental, entre las que cabe mencionar:

[344] Con respecto a disposiciones y/o medidas para proveer instrucciones al personal del Tribunal de Ética Gubernamental para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades, el Estado analizado observa que el Artículo 24 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República dispone que dicho ente es el responsable de regular el funcionamiento del control interno y expedir con carácter obligatorio Normas Técnicas de Control Interno Generales y Específicas que servirá como marco

básico para que las entidades, incluyendo el Tribunal de Ética Gubernamental, y sus servidores controlen los programas y la administración de las operaciones a su cargo, entre las que se incluyen la creación de reglamentos, manuales e instructivos y demás disposiciones necesarias que establecen los mecanismos mediante los cuales debe asegurarse la adecuada comprensión de las responsabilidades del personal seleccionado que ingresa a la carrera administrativa.¹⁷³

[345] Al respecto, las Normas Técnicas de Control Internos Específicas del Tribunal de Ética Gubernamental, en su Artículo 12, dispone que el Pleno del Tribunal aprobará las políticas apropiadas y prácticas del personal, principalmente las que se refieran a, entre otros, la inducción y capacitación; las cuales estarán contenidas en el Manual de Recursos Humanos.¹⁷⁴ En este Manual, el Artículo 20 dispone que el Encargado de Recursos Humanos, en coordinación con el Jefe de la Unidad de Planificación, elaborará el Plan de Capacitación Institucional de los servidores públicos del Tribunal, tomando en cuenta los siguientes criterios: a) Evaluación del desempeño; b) Encuestas a los funcionarios y empleados para conocer las necesidades de capacitación; c) Solicitudes de los jefes o encargados de unidad; d) Nuevas funciones y atribuciones del Tribunal; e) Cambio de métodos y procesos de trabajo; f) Ingreso de nuevos servidores públicos; y g) Cualquier otro criterio que el Pleno considere pertinente.¹⁷⁵ Adicionalmente, Artículo 22 señala que el Encargado de Recursos Humanos llevará los registros personalizados y actualizados de las capacitaciones recibidas por cada servidor público, y el Artículo 33 dispone que los servidores públicos del Tribunal tendrán el derecho de participar en las capacitaciones incluidas en el Plan de Capacitación Institucional y que sean de su competencia.¹⁷⁶

[346] Con respecto a las normas éticas que rigen sus actividades, existe la Ley de Ética Gubernamental, que tiene por objeto normar y promover el desempeño ético en la función pública del Estado y del Municipio, prevenir y detectar las prácticas corruptas y sancionar los actos contrarios a los deberes y las prohibiciones éticas establecidas en la misma.¹⁷⁷ Al respecto, Artículo 2 de esa Ley dispone que la misma se aplique a todos los servidores públicos, que incluye al personal del Tribunal de Ética Gubernamental:

[347] *“Esta Ley se aplica a todos los servidores públicos, permanentes o temporales, remunerados o ad-honorem, que ejerzan su cargo por elección, nombramiento o contrato, que presten servicio en la administración pública, dentro o fuera del territorio nacional. Asimismo, quedan sujetos a esta Ley en lo que fuere aplicable, las demás personas que, sin ser servidores públicos, administren bienes o manejen fondos públicos. También están sujetos los ex servidores públicos por las transgresiones a esta Ley que hubieren cometido en el desempeño de su función pública; o por las violaciones a las prohibiciones éticas a que se refieren el artículo 7 de la presente Ley.”*

[348] En este sentido, el Artículo 19 de la Ley dispone que las funciones y atribuciones del Tribunal son las de promover y difundir entre los servidores públicos y personas sujetas a su

¹⁷³ Véase Ley de la Corte de Cuentas de la República, artículo 24. <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/lev-de-la-corte-de-cuentas-de-la-republica> y Respuesta al Cuestionario, págs. 9 – 10, *supra* nota 12.

¹⁷⁴ Normas Técnicas de Control Internos Específicas del Tribunal de Ética Gubernamental, <http://www.teg.gob.sv/phocadownload/portal/marconormativo/manualescseInstructivos/Normas%20Tcnicas%20de%20Control%20Interno%20de%20TEG.pdf>

¹⁷⁵ Manual de Recursos Humanos, <http://www.teg.gob.sv/phocadownload/portal/marconormativo/manualescseInstructivos/MANUALRRHH.pdf>

¹⁷⁶ Véase Plan de Capacitación 2016, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

¹⁷⁷ Ley de Ética Gubernamental, <http://www.teg.gob.sv/index.php/institucional/legislacion?download=29:lev-reglamento-2014>

aplicación, el respeto y observancia de las normas éticas; los principios, derechos, deberes y prohibiciones éticas contenidas en dicha ley; y la cultura ética en la población en general; así como capacitar a los miembros de las Comisiones de Ética y demás sujetos obligados sobre la ética en la función pública, para prevenir actos de corrupción.

[349] El Tribunal también tiene la obligación de realizar cursos de inducción u otras actividades idóneas para promover la ética pública a las máximas autoridades de las instituciones, a los funcionarios de elección popular o de segundo grado de la administración pública.¹⁷⁸ También, el Tribunal, la Comisión o Comisionado de Ética,¹⁷⁹ deben difundir ampliamente entre todos los servidores públicos y el resto de personas sujetas a la Ley en los diversos sectores de la sociedad, inclusive el sector educativo, el respeto y observancia de las normas éticas; los principios, deberes y prohibiciones éticas contenidas en la Ley; y promover la cultura ética en la función pública.

[350] Sobre la manera en que se dan a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado manifiesta que el Tribunal proporciona, a cada servidor público al ingresar a la institución, una inducción que incluye entre otros aspectos el contenido, aplicación y alcance de la normativa interna regulada en los Manuales de Recursos Humanos y de Descripción de Puestos y Funciones, además de lo relativo al componente ético que regula la Ley de Ética Gubernamental, para lograr un mayor compromiso de su comportamiento ético como nuevo empleado del Tribunal, de lo cual se deja constancia en el expediente laboral.¹⁸⁰

[351] Además, el Tribunal cuenta con un Manual de Inducción, que tiene por objeto ser una guía que facilite la información inicial necesaria para que el colaborador de nuevo ingreso, pueda incorporarse a su puesto de trabajo con mayor confianza y compromiso, identificándose con la misión y visión del Tribunal y todo lo relacionado al entorno laboral.¹⁸¹

[352] Con respecto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, indicando si esto se hace al comenzar su desempeño o después de esto; cuando se modifican dichas funciones; o por un cambio de cargo, el Estado analizado señala que el Tribunal capacita a los servidores públicos que recién inician su función pública, y posteriormente se proporciona capacitación continua y especializada según su desempeño. De existir, cambio en sus funciones o cargo, se replantean las capacitaciones según sus necesidades.¹⁸²

¹⁷⁸ *Ibid.*, artículo 59.

¹⁷⁹ Según el artículo 25 de la Ley, las siguientes instituciones tienen la obligación de establecer una Comisión de Ética, que tiene la función, entre otros, de difundir y capacitar a los servidores públicos de su institución sobre la ética en la función pública, la Ley y cualquier otra normativa relacionada con la finalidad de prevenir los actos de corrupción: a) Asamblea Legislativa; b) Presidencia de la República; c) Corte Suprema de Justicia; d) Secretarías de Estado; e) Consejo Nacional de la Judicatura; f) Corte de Cuentas de la República; g) Fiscalía General de la República; h) Procuraduría General de la República; i) Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos; j) Tribunal Supremo Electoral; k) Universidad de El Salvador; l) En todas las instituciones oficiales autónomas o descentralizadas incluyendo al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, y Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, que han sido constituidas de esa forma en su ley de creación; m) En cada una de las municipalidades del país y en el Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal.

¹⁸⁰ Respuesta al Cuestionario, págs. 11 – 12, *supra* nota 12. Véase además Manual de Descripción de Puestos y Funciones, <http://www.teu.gob.sv/index.php/institucional/estructura-organizativa?download=515:manual-de-descripcion-de-puestos-y-funciones>

¹⁸¹ Manual de Inducción del Tribunal de Ética Gubernamental, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

¹⁸² Respuesta al Cuestionario, pág. 12, *supra* nota 12.

[353] En relación con la existencia de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre cómo desempeñar apropiadamente sus responsabilidades y funciones y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño, el Estado analizado señaló en su Respuesta al Cuestionario que el Tribunal proporciona una inducción inicial al personal sobre cómo debe desempeñar apropiadamente sus funciones y responsabilidades y se sensibiliza y concientiza al servidor público del Tribunal sobre los riesgos de corrupción que conlleva el ejercicio del cargo.¹⁸³ Además, el Tribunal desarrolla un plan integral de capacitación que deviene del Plan Estratégico Institucional, cuyo cumplimiento se verifica a través de los indicadores del Plan Anual Operativo y se perfila de acuerdo a las necesidades de cada unidad organizativa.¹⁸⁴

[354] Al respecto, en un documento suministrado por los representantes del Tribunal durante la visita *in situ*, se señalaron que dentro del Plan Anual Operativo del Tribunal, existe un programa de inducción y capacitación, cuyos propósitos y objetivos es mejorar las conductas de los empleados, elevar el nivel técnico y rendimiento del personal, preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades en sus puestos de trabajo, entre otros.¹⁸⁵ Ese programa comprende cuatro niveles a) jornada de inducción y de reforzamiento sobre la Ley y su Reglamento, b) Diplomado en Ética Pública, c) Cursos avanzados y d) Cursos Especializados.¹⁸⁶ El Diplomado en Ética Pública está dirigida a grupos focalizados del Tribunal, para reforzar y multiplicar los conocimientos del mismo al resto de la institución y generar procesos de conocimiento especializado y actitudinales propios de un servidor público, cuya labor es promover el desempeño ético en las instituciones del Estado.¹⁸⁷

[355] Además, los representantes del Tribunal señalaron que, en la práctica, la inducción que dado personal, tanto por parte de la Administración General, como por del Jefe inmediato de cada Unidad, pretende hacer una recopilación de los deberes y funciones de cada servidor público que ingresa al Tribunal, a quien se da conocer la historia de creación del Tribunal y cuál es la razón de ser del mismo.¹⁸⁸ Además, el Estado analizado señala que el Tribunal cuenta con un programa de inducción en desarrollo, cuyo propósito es apoyar y capacitar al empleado de nuevo ingreso del Tribunal, no solo en el quehacer institucional o en aspectos técnicos propios de su puesto de trabajo o cargo, sino también la promoción de principios, valores y normas éticas en cumplimiento de sus deberes y obligaciones, conforme a la Ley de Ética Gubernamental.

[356] Sobre la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlo acerca de su honorable desempeño, el Estado analizado, en su Respuesta al Cuestionario, señala que el Tribunal utiliza una plataforma virtual (www.teg.gob.sv), donde se encuentran los manuales, instructivos demás procedimientos y políticas aplicables, donde se describen las funciones y responsabilidades del servidor público del Tribunal.¹⁸⁹

[357] Además, en un documento suministrado posteriormente a la visita *in situ*, el Estado analizado señala que a nivel interno, también se utiliza el correo electrónico institucional, a través del cual la Unidad de Comunicaciones, la Unidad de Género, Medio Ambiente y la Unidad de Recursos

¹⁸³ *Ibid.*, pág. 13.

¹⁸⁴ Véase Plan Estratégico Institucional Periodo 2013 -2017, <http://www.teg.gob.sv/index.php/gestion-estrategica/plan-estrategico-2013-2017> y los Planes Anuales Operativos del Tribunal de Ética Gubernamental, <http://www.teg.gob.sv/index.php/gestion-estrategica/plan-anual-operativo-pao>

¹⁸⁵ Informe Ejecutivo sobre Ampliación de Respuestas del MESICIC, pág. 8, *supra* nota 149.

¹⁸⁶ Presentación del Tribunal de Ética Gubernamental, pág. 19, *supra* nota 149.

¹⁸⁷ Informe Complementario con Respuestas a Interrogantes, pág. 41, *supra* nota 15.

¹⁸⁸ Informe Ejecutivo sobre Ampliación de Respuestas del MESICIC, pág. 9, *supra* nota 149.

¹⁸⁹ Respuesta al Cuestionario, pág. 14, *supra* nota 12.

Humanos, comparten información específica a todo el personal, para mejorar la gestión, enfatizar como realizar un mejor desempeño de las funciones, trabajando en conjunto para generar un equipo de servidores públicos integrales.¹⁹⁰

[358] Con respecto a la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar honorablemente las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado indica que según la normativa interna del Tribunal de Ética Gubernamental, cada servidor público que requiera ampliar información o resolver dudas respecto al desempeño apropiado de sus funciones y responsabilidades, puede acudir directamente a su Jefe Inmediato y si aún no es satisfecho en su pretensión puede solicitar audiencia ante el Pleno del Tribunal.¹⁹¹

[359] En cuanto a la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado expresa que la Unidad de Divulgación y Capacitación cumple el papel de órgano rector, orientando, asesorando y dándoles a conocer sus responsabilidades y funciones, pero específicamente en las referidas al cumplimiento de las funciones y responsabilidades de su cargo como miembros de una Comisión de Ética.¹⁹²

[360] En cuanto a la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace verbalmente o por escrito y si queda constancia de ello, en un documento suministrado por los representantes del Tribunal durante la visita *in situ*, se señalaron que le da a conocer al personal las normas éticas aplicables a los funcionarios y servidores públicos, de manera general, en los temas de inducción, cuyo desarrollo se plantea reforzar a partir del nuevo proceso de inducción que se está formulando en el área de Recursos Humanos.¹⁹³ Al respecto, se deja constancia en el expediente laboral.¹⁹⁴

¹⁹⁰ Informe Complementario con Respuestas a Interrogantes, pág. 41, *supra* nota 15.

¹⁹¹ Respuesta al Cuestionario, pág. 14, *supra* nota 12.

¹⁹² Informe Complementario con Respuestas a Interrogantes, pág. 42, *supra* nota 15. Además, en sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que según el Art. 12 de las Normas Técnicas de Control Interno, la Unidad de Recursos Humanos, es la responsable de elaborar, someter a aprobación e implementar los Manuales de Recursos Humanos y Descripción de Puestos y Funciones del Personal. Asimismo, el Art.16 del Manual de Recursos Humanos regula que el Encargado de Recursos Humanos deberá efectuar la inducción general al servidor público de nuevo ingreso; y el jefe o encargado de la unidad específica en el puesto de trabajo; de manera que es el Encargado de Recursos Humanos quien debe orientar, asesorar y dar a conocer al personal sus responsabilidades y funciones y el Jefe de la Unidad correspondiente en lo específico del puesto de trabajo. Por su parte, la Unidad de Capacitación y Divulgación es la encargada de la difusión de las normas, principios, deberes y prohibiciones éticos; así como la capacitación de los integrantes de las comisiones de Ética Gubernamental y demás servidores públicos, entre los cuales se incluye el personal del Tribunal; en ese sentido, aprovechándose la capacidad técnico-didáctica en materia ética y la optimización de recursos, dicha unidad incluye en sus programas formativos en materia ética no solo a los miembros de comisiones de ética y demás servidores públicos sino también al personal interno del Tribunal, lo cual debe ser coordinado con la Unidad de Recursos Humanos. (Art.24 Normas de Control Interno del Tribunal).

¹⁹³ Informe Ejecutivo sobre Ampliación de Respuestas del MESICIC, pág. 11, *supra* nota 149.

¹⁹⁴ Respuesta al Cuestionario, págs. 11 – 12, *supra* nota 12. Véase además Manual de Descripción de Puestos y Funciones, <http://www.teg.gob.sv/index.php/institucional/estructura-organizativa?download=515:manual-de-descripcion-de-puestos-y-funciones>. Además, en sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado señala que actualmente el Tribunal avanza en un plan de capacitación, cuyo objetivo principal es el desarrollo del recurso humano para incentivar el cambio actitudinal y generar impactos positivos en los resultados de cada área del Tribunal, el mismo contiene temas técnicos y en valores éticos, cuyas actividades programáticas pretenden la mejora continua del desempeño del personal tanto en lo técnico como en su comportamiento ético.

[361] Además, el Estado analizado señala que, por ser un ente especializado en el tema de la ética pública, el Tribunal de Ética Gubernamental, en general, instruye sobre el conocimiento de la Ley de Ética Gubernamental a todo el personal que ingresa a la institución y dependiendo de las funciones del puesto del trabajo a ocupar se someten a un proceso de selección que evalúa en su caso los conocimientos propios de su perfil de puesto y dependiendo de la unidad de asignación sus conocimientos técnicos especializados en materia anticorrupción, incluida la Ley de Ética Gubernamental y su Reglamento y los Sistemas Internacionales de Lucha contra la Corrupción.¹⁹⁵

[362] En cuanto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace al comenzar el desempeño de sus funciones o después de esto; en un cambio en sus funciones implica un cambio del régimen de normas éticas aplicable; y cuando se introducen modificaciones a dichas normas, el Estado analizado, en su Respuesta al Cuestionario, anota que a nivel del Tribunal, se dan a conocer al comenzar las labores mediante la inducción inicial donde además de lo administrativo se le insiste en el cumplimiento de las normas éticas y se le proporciona un ejemplar de la Ley, posteriormente se le provee capacitación continua y especializada dependiendo las funciones de su cargo. De existir, cambio en sus funciones o en el cargo, se replantean las capacitaciones adaptándolas de acuerdo a sus necesidades.¹⁹⁶

[363] Con respecto a la existencia de programas y de cursos de inducción o de instrucción al personal sobre las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señaló en su Respuesta al Cuestionario, que el Plan Estratégico Institucional del Tribunal contempla programas de capacitación y cursos de inducción internos y externos que se ejecuta mediante los planes operativos anuales y se controla a través de sus indicadores.¹⁹⁷ A nivel externo dentro de ese plan existe toda una programación de actividades formativas en la fase inicial, continua, especializada y avanzadas, en el cual se incluyen a los funcionarios y servidores públicos y demás personas sujetas a la aplicación de la Ley, cuyos contenidos son especialmente en materia de ética y conexos, Ley de Ética Gubernamental y su reglamento, instrumentos internacionales relativos a la lucha contra la corrupción, entre otros, es decir, se cuenta con un sistema de formación en ética pública. A nivel interno el Tribunal cuenta con un programa de capacitación anual en materia de ética pública y materias afines, el cual involucra a todo el personal. Ese programa comprende cuatro niveles a) jornada de inducción y de reforzamiento sobre la Ley y su Reglamento, b) Diplomado en Ética Pública, c) Cursos avanzados y d) Cursos Especializados.¹⁹⁸ Además, el personal se integra en algunas actividades formativas dirigidas al personal externo; para el caso a la fecha se han impartido tres diplomados que versan sobre ética pública en los cuales han participado parte del personal del Tribunal.

[364] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas establecidas, durante la visita *in situ*, en un documento suministrado por los representantes del Tribunal, señalaron que a través de la página “web”, se comparte no solo para el personal interno, sino para los servidores públicos en general todo el quehacer institucional y material ético, boletines, la ley, la memoria de labores, los criterios de interpretación, la presentación básica de la Ley de Ética Gubernamental etc. También indicaron que, al personal del Tribunal, les son

¹⁹⁵ Informe Complementario con Respuestas a Interrogantes, pág. 42, *supra* nota 15.

¹⁹⁶ Respuesta al Cuestionario, pág. 21, *supra* nota 12.

¹⁹⁷ *Ibid.*, pág. 22.

¹⁹⁸ Presentación del Tribunal de Ética Gubernamental, pág. 19, *supra* nota 149.

enviados directamente a través del correo electrónico, temas de contenido ético, actualización de criterios del TEG y promoción de valores.¹⁹⁹

[365] En relación con la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades, en un documento suministrado por los representantes del Tribunal durante la visita *in situ*, se señalaron que el Pleno del Tribunal tiene la atribución de dar respuesta a consultas realizadas sobre la Ley de Ética Gubernamental y su Reglamento, y, además, es el único competente para fijar criterios interpretativos relativos a la aplicación de la normativa.²⁰⁰ El personal del Tribunal puede dirigir sus consultas al Pleno del Tribunal mediante nota o correo electrónico. Adicionalmente, se han abierto espacios de audiencia, al personal del Tribunal que lo solicite, para ser atendido por el Pleno al momento en que sesiona.

[366] En cuanto a la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado expresa que la Unidad de Divulgación y Capacitación cumple el papel de órgano rector, orientando, asesorando y dándoles a conocer sus responsabilidades y funciones, pero específicamente en las referidas al cumplimiento de las normas éticas que rigen sus actividades.²⁰¹ Además, el Estado analizado señala que a nivel interno también existe la Comisión de Difusión y Capacitación conformada por tres Miembros del Pleno del Tribunal, quienes se encargan de la gestión de capacitación interna y externa, asistencia técnica y de la obtención y cooperación interinstitucional a beneficio del personal del Tribunal, pero también de capacitar a los titulares de las entidades públicas e instituciones autónomas entre otras, en materia ética.

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al personal de la Corte de Cuentas de la República, entre las que cabe mencionar:

[367] Con respecto a las disposiciones y/o medidas para proveer instrucciones al personal de la Corte de Cuentas de la República que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado, en un documento suministrado posteriormente a la visita *in situ*, cita el Reglamento Interno de Personal.²⁰² Artículo 16 de dicho Reglamento dispone la obligación de que todo servidor que ingrese a la entidad debe recibir inducción sobre las funciones, derechos, obligaciones. Al respecto, es la obligación de la Dirección de Recursos Humanos de proporcionar, a los funcionarios y empleados de nuevo ingreso, la orientación respecto a las funciones y atribuciones de la Corte, a las actividades relacionadas con la Unidad Organizativa donde desempeñara sus labores, así como los derechos, obligaciones y prohibiciones del personal. Este Artículo señala además que el Jefe inmediato será el responsable de desarrollar la inducción específica en el puesto de trabajo, orientando al servidor de nuevo ingreso sobre las funciones, deberes y actividades que deberá desempeñar.

[368] Además, Artículo 39 de este Reglamento dispone que los funcionarios y empleados recibirán la capacitación que a juicio de la Corte, sea necesaria para el desempeño de su cargo y que la

¹⁹⁹ Informe Ejecutivo sobre Ampliación de Respuestas del MESICIC, pág. 12, *supra* nota 149.

²⁰⁰ *Ibid.*

²⁰¹ Informe Complementario con Respuestas a Interrogantes, pág. 42, *supra* nota 15.

²⁰² Reglamento de Interno de Personal, <http://www.cortcdcuentas.gob.sv/uploadcd/content/category/1069399837.pdf>. Véase además Informe Complementario con Respuestas a Interrogantes, pág. 18, *supra* nota 15 y Presentación de la Corte de Cuentas de la Republica, pág. 17, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm.

capacitación que reciban los funcionarios y empleados, le será tomada en cuenta para optar a puestos nuevos o vacantes y demás estímulos de la administración de personal.

[369] Con respecto a las normas éticas que rigen sus actividades, existe la Ley de Ética Gubernamental, que tiene por objeto normar y promover el desempeño ético en la función pública del Estado y del Municipio, prevenir y detectar las prácticas corruptas y sancionar los actos contrarios a los deberes y las prohibiciones éticas establecidas en la misma.²⁰³ Al respecto, Artículo 2 dispone que la Ley se aplique a todos los servidores públicos, que incluye al personal del Corte de Cuentas de la República.

[370] Adicionalmente, el artículo 25 de dicha Ley dispone que la Corte de Cuentas de la República tiene la obligación de establecer una Comisión de Ética, que tiene la función, entre otros, de difundir y capacitar a los servidores públicos de su institución sobre la ética en la función pública, la Ley y cualquier otra normativa relacionada con la finalidad de prevenir los actos de corrupción.

[371] Al respecto, existe el Código de Ética del Servidor de la Corte de Cuentas de la República, cuyo Artículo 10 dispone que la observancia y cumplimiento del Código es de carácter obligatorio para todos los servidores públicos de la Corte.²⁰⁴

[372] El Estado analizado también señala que en los Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas de la Corte de Cuentas de la República se impone al Presidente de la entidad y demás niveles gerenciales el deber de promover y vigilar que los servidores demuestren integridad y valores éticos en el cumplimiento de sus deberes, según lo establece la Ley de Ética Gubernamental y el Código de Ética del Servidor de la Corte de Cuentas de la República.²⁰⁵

[373] Este mismo Reglamento, en su Artículo 8, dispone que el Presidente de la Corte y demás niveles gerenciales, realizarán las acciones que conduzcan a que todo el personal posea y mantenga el nivel de competencia e idoneidad necesarios, para lograr óptimos estándares de calidad en su desempeño, manteniendo debidamente actualizada, al menos, la siguiente normativa: el Reglamento Orgánico Funcional, el Reglamento Interno de Personal, el Manual de Descripción de Puestos de Trabajo, el Código de Ética del Servidor de la Corte, el Reglamento de Becas y el Reglamento de Capacitación.

[374] Sobre la manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado indica que al ingreso del personal de la Corte de Cuentas de la República, en el proceso de inducción se da a conocer las Funciones y Responsabilidades para cada puesto de manera verbal, proporcionándoles además, una copia del detalle de las mismas, dejando constancia de ello en el expediente de personal de cada empleado.²⁰⁶

[375] Además, la Corte de Cuentas de la República cuenta con un Manual de Procedimientos para la Inducción al Personal de Nuevo Ingreso, que tiene por objeto de establecer disposiciones, responsabilidades y pasos a seguir para la ejecución del proceso de Inducción al servidor nombrado en la Corte de Cuentas de la República, que permita facilitar la adaptación e integración al nuevo

²⁰³ Ley de Ética Gubernamental, *supra* nota 177.

²⁰⁴ Código de Ética del Servidor de la Corte de Cuentas de la República, <http://www.cortedecuentas.gob.sv/uploaded/content/category/1435445222.pdf>

²⁰⁵ Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas de la Corte de Cuentas de la República, Artículo 7, <http://www.cortedecuentas.gob.sv/uploaded/content/category/852026379.pdf>

²⁰⁶ Respuesta al Cuestionario, pág. 12, *supra* nota 12.

servidor a la institución y a su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de la misma.²⁰⁷

[376] Con respecto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, indicando si esto se hace al comenzar su desempeño o en un tiempo determinado después de esto; cuando se modifican dichas funciones; o cuando por un cambio de cargo cambian las funciones, el Estado analizado señala que se le dan a conocer sus responsabilidades y funciones al inicio del desempeño de sus funciones, y en caso de existir una modificación, en el momento que se produce la misma.²⁰⁸

[377] En cuanto a la existencia de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre cómo desempeñar sus responsabilidades, y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño, el Estado analizado señala en su Respuesta al Cuestionario que la institución cuenta con Reglamento Orgánico Funcional de la Corte Cuentas de la Republica y el Reglamento de Capacitación de la Corte de Cuentas de la República a través de los cuales se ejecuta la política de capacitación dentro de la entidad.²⁰⁹ Al respecto, el Reglamento de Capacitación de la Corte de Cuentas de la República regulara todas las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje, en lo referente del personal de la Corte y entidades públicas. Este Reglamento es de cumplimiento obligatorio para todos los funcionarios empleados de la Corte.

[378] Internamente, existe el Centro de Investigación y Capacitación, que es responsable de establecer las necesidades de capacitación, atendiendo los requerimientos de las respectivas unidades organizativas de la Corte y en coordinación con las mismas; elaborar el proyecto de Plan Anual de Capacitación, el cual deberá someter a la consideración y aprobación del Presidente de la Corte; ejecutar la capacitación de conformidad a dicho Plan; y llevar un registro actualizado de las capacitaciones y del personal que las ha recibido, entre otras cosas.²¹⁰

[379] Sobre la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlo acerca de su apropiado desempeño, el Estado analizado, en su Respuesta al Cuestionario, señala que la Corte la realiza mediante Correo Interno Institucional y equipo informativo en los cuales se incluyen la plataforma virtual para acceder a la Página Web de la Corte de Cuentas de la República la cual contiene la normativa interna que rige el quehacer institucional.²¹¹ Además, en una presentación realizada por los representantes de la Corte durante la visita *in situ*, señalaron que desde el año 2012 se cuenta con una plataforma de consulta en línea, el cual es administrado por la Dirección Jurídica de la Corte, dicha herramienta tecnológica permite a los funcionarios y empleados de las distintas entidades del sector público hacer consultas sobre la aplicación e interpretación de los instrumentos normativos que les rige.²¹²

[380] Además, en una presentación realizada por los representantes de la Corte de Cuentas de la República durante la visita *in situ*, los representantes señalaron que a través del correo interno se divulga acuerdos y circulares de presidencia relacionadas con directrices de carácter administrativo.

²⁰⁷ Manual de Procedimientos para la Inducción al Personal de Nuevo Ingreso en la Corte de Cuentas de la República, http://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_slv_Observaciones_IntPreliminar_ANEXO%2029.pdf

²⁰⁸ *Ibid.*, pág. 13.

²⁰⁹ *Ibid.* Véase Reglamento Orgánico Funcional de la Corte Cuentas de la Republica, <http://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/2/2000-2009/2004.08.891E2.PDF> y Reglamento de Capacitación de la Corte de Cuentas de la República, http://www.cortedecuentas.gob.sv/uploaded/content_catgeory/1666756494.pdf

²¹⁰ Reglamento Orgánico Funcional de la Corte Cuentas de la Republica, Artículo 32-B, *ibid.*

²¹¹ Respuesta al Cuestionario, pág. 14, *supra* nota 12.

²¹² Presentación de la Corte de Cuentas de la República, pág. 33, *supra* nota 202.

Para el anterior fin, se ha dotado a los servidores de acceso a internet inalámbrico, el cual es administrado por el jefe de cada equipo de auditoria, quien es el encargado de asegurar que cada Auditor tenga acceso a internet, el cual desde luego, le permite ingresar a la plataforma “web” de la institución.²¹³

[381] En relación con la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado manifiesta que, de acuerdo al Reglamento Interno de Personal de Corte de Cuentas de la República el ente rector encargado de la inducción y divulgación de la normativa que regula sobre las funciones, responsabilidades y cumplimiento de normas éticas es la Dirección de Recursos Humanos.²¹⁴

[382] Sobre la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado informa que de conformidad con la Ley de Servicio Civil, el ente rector, es el Tribunal de Servicio Civil y la Comisión de Servicio Civil de la Corte de Cuentas de la Republica.²¹⁵

[383] Sobre la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala que al ingreso del personal de la Corte de Cuentas de la Republica, en el proceso de inducción se da a conocer, mediante el Código de Ética del Servidor de la Corte de Cuentas de la República, proporcionándoles, además, una copia de la misma, dejando constancia de ello en el expediente de personal de cada empleado.²¹⁶

[384] Con respecto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala que se le dan al inicio del desempeño de sus funciones, y en caso de existir una modificación, en el momento que se produce la misma.²¹⁷

[385] Sobre la existencia de programas y de cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre las normas éticas que rigen sus actividades y, en especial, sobre las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores, el Estado analizado manifiesta en su Respuesta al Cuestionario que la institución cuenta con Reglamento Orgánico Funcional de la Corte Cuentas de la Republica y el Reglamento de Capacitación de la Corte de Cuentas de la República a través de los cuales se ejecuta la política de capacitación dentro de la entidad.²¹⁸ Al respecto, el Reglamento de Capacitación de la Corte de Cuentas de la República regulara todas las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje, en lo referente del personal de la Corte y entidades públicas. Este Reglamento es de cumplimiento obligatorio para todos los funcionarios empleados de la Corte.

[386] Internamente, existe el Centro de Investigación y Capacitación, que es responsable de establecer las necesidades de capacitación, atendiendo los requerimientos de las respectivas unidades organizativas de la Corte y en coordinación con las mismas; elaborar el proyecto de Plan Anual de

²¹³ *Ibid.*, pág. 26.

²¹⁴ Respuesta al Cuestionario, pág. 14. *supra* nota 12.

²¹⁵ *Ibid.*, pág. 15.

²¹⁶ *Ibid.*, pág. 21.

²¹⁷ *Ibid.*, pág. 22.

²¹⁸ *Ibid.* Véase Reglamento Orgánico Funcional de la Corte Cuentas de la Republica, <http://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/2/2000-2009/2004:08:891:E2.PDF> y Reglamento de Capacitación de la Corte de Cuentas de la República, <http://www.cortedecuentas.gob.sv/uploadcd/content/category/1666756494.pdf>

Capacitación, el cual deberá someter a la consideración y aprobación del Presidente de la Corte; ejecutar la capacitación de conformidad a dicho Plan; y llevar un registro actualizado de las capacitaciones y del personal que las ha recibido, entre otras cosas.²¹⁹ Entre su plan anual de actividades, ha incluido como temática de fortalecimiento de capacidades el abordaje de las normas éticas que rigen a los servidores públicos, incluidos los servidores de la Corte de Cuentas de la República, para el caso se presenta un detalle de las actividades que se han realizado.²²⁰

[387] Los representantes de la Corte de Cuentas de la República también manifestaron, durante la visita *in situ*, que el Centro de Investigación y Capacitación apoya en la implementación de capacitaciones, por la iniciativa de desarrollo de la Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), de conformidad al convenio suscrito con el Consejo de Vigilancia de la Profesión de la Contaduría Pública y Auditoría, en cumplimiento además de la Ley de Ética Gubernamental y del plan de trabajo de la Comisión de Ética Gubernamental, en la formulación de sus planes estratégicos de creación y fortalecimiento de capacidades incluye como parte del mismo las capacitaciones y talleres sobre las normas éticas y las consecuencias de su incumplimiento.²²¹

[388] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas existentes, el Estado analizado se refiere al Correo Interno Institucional y equipo informativo en los cuales se incluyen la plataforma virtual para acceder a la Pagina Web de la Corte de Cuentas de la República la cual contiene la normativa interna que rige el quehacer institucional.²²² Además, en una presentación realizada por los representantes de la Corte durante la visita *in situ*, señalaron que desde el año 2012 se cuenta con una plataforma de consulta en línea, el cual es administrado por la Dirección Jurídica de la Corte, dicha herramienta tecnológica permite a los funcionarios y empleados de las distintas entidades del sector público hacer consultas sobre la aplicación e interpretación de los instrumentos normativos que les rige.²²³

[389] Además, los representantes de la Corte de Cuentas de la República también señalaron, durante la visita *in situ* que, a través del correo interno y equipo informático asignados a cada empleado y funcionario así como en sitio “web” de la institución, existen medios que permiten a todos los servidores conocer y comprender el alcance las normas éticas; por ejemplo publicaciones en revistas internas de la institución (Publicorte, Ccr Revista), y los acuerdos y circulares de presidencia relacionadas con directrices de carácter administrativo y cumplimiento de principios éticos.²²⁴

[390] Sobre la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas, el Estado analizado señala que de conformidad al artículo 25 literal f) de la Ley de Ética Gubernamental la Corte de Cuentas de la República posee su propia Comisión de Ética Gubernamental.²²⁵

[391] En cuanto a la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, los representantes de la Corte de Cuentas de la República, durante la visita

²¹⁹ Reglamento Orgánico Funcional de la Corte Cuentas de la Republica, Artículo 32-B. *ibid*

²²⁰ Presentación de la Corte de Cuentas de la República, pág. 31, *supra* nota 202.

²²¹ *Ibid.*, pág. 28.

²²² Respuesta al Cuestionario, pág. 23, *supra* nota 12.

²²³ Presentación de la Corte de Cuentas de la República, pág. 33, *supra* nota 202.

²²⁴ *Ibid.*, pág. 29.

²²⁵ Respuesta al Cuestionario, pág. 29, *supra* nota 12.

in situ, indicaron que de acuerdo a la Ley de Ética Gubernamental, el ente rector es la Comisión de Ética Gubernamental, la cual es a su vez el enlace entre la Corte de Cuentas de la República y el Tribunal de Ética Gubernamental.²²⁶

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a todos los funcionarios del Instituto de Acceso a la Información Pública, entre las que cabe mencionar:

[392] En relación con las disposiciones y/o medidas para proveer instrucciones al personal del Instituto de Acceso a la Información Pública que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, en una presentación realizada por los representantes del Instituto durante la visita *in situ*, señalaron que existe tres documentos al respecto: el Manual de Procedimientos para el Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal, el Manual de Organización y Funciones, y el Reglamento Interno de Trabajo.²²⁷

[393] Adicionalmente, las Normas Técnicas de Control Internos Específicas del Instituto de Acceso a la Información Pública, en su Artículo 12, dispone que el Pleno del Instituto, niveles gerenciales y jefaturas, a través de la Unidad de Recursos Humanos, promoverán las políticas apropiadas y prácticas de personal, principalmente las que se refieran a, entre otros, la inducción y capacitación; las que constarán en sus respectivas leyes, manuales o reglamentos.²²⁸ Este Artículo también dispone que corresponderá a los gerentes y jefes de Unidad, la aplicación de las políticas y prácticas de administración del capital humano, contenidas en los manuales y normas del Instituto, cuya aplicación será de carácter obligatoria.

[394] Al respecto, el Manual de Procedimientos para el Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal señala que la Unidad de Recursos Humanos es responsable de proporcionar orientación e indicaciones de tipo general al nuevo empleado para facilitar su incorporación a la institución.²²⁹ Además, según el Manual de Organización y Funciones, la Unidad de Recursos Humanos es responsable de realizar, coordinar y supervisar los procesos de inducción, entre otros, de conformidad con la normativa aplicable, y de planificar, organizar, supervisar y dar seguimiento a las capacitaciones recibidas por personal del Instituto.²³⁰

[395] Con respecto a las normas éticas que rigen sus actividades, existe la Ley de Ética Gubernamental, que tiene por objeto normar y promover el desempeño ético en la función pública del Estado y del Municipio, prevenir y detectar las prácticas corruptas y sancionar los actos contrarios a los deberes y las prohibiciones éticas establecidas en la misma. Al respecto, Artículo 2 dispone que la Ley se aplique a todos los servidores públicos, que incluye al personal del Instituto de Acceso a la Información Pública.

²²⁶ Presentación de la Corte de Cuentas de la República, pág. 30, *supra* nota 202.

²²⁷ Presentación del Instituto de Acceso a la Información Pública, pág. 13, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

²²⁸ Normas Técnicas de Control Internos Específicas del Instituto de Acceso a la Información Pública, <http://www.iaip.gob.sv/sites/default/files/informacion-oficiosa/03-Normas%20t%C3%A9cnicas%20de%20control%20interno%20v%20externo%202016%20%281%29.pdf.PdfCompressor-1858156.pdf>

²²⁹ Manual para el Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal, pág. 7, <http://www.iaip.gob.sv/sites/default/files/informacion-oficiosa/Procedimientos%20de%20selecci%C3%B3n%20v%20contrataci%C3%B3n%20de%20personal.pdf>

²³⁰ Manual de Organización y Funcionamiento, págs. 46 – 47, <http://www.iaip.gob.sv/sites/default/files/informacion-oficiosa/MANUAL%20ORG%20Y%20FUNCIONES%20IAIP.pdf>

[396] Adicionalmente, el artículo 25 de dicha Ley dispone que el Instituto de Acceso a la Información Pública tiene la obligación de establecer una Comisión de Ética, que tiene la función, entre otros, de difundir y capacitar a los servidores públicos de su institución sobre la ética en la función pública, la Ley y cualquier otra normativa relacionada con la finalidad de prevenir los actos de corrupción.

[397] Al respecto, artículo 7 de las Normas Técnicas de Control Internos Específicas del Instituto de Acceso a la Información Pública dispone lo siguiente:²³¹

[398] *“El Pleno, gerencias y demás jefaturas mantendrán, demostrarán y promoverán en los servidores públicos del IAIP [Instituto de Acceso a la Información Pública], integridad y valores éticos en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones. Las Normas de Conducta y Ética, estarán incluidas en el Reglamento interno de Trabajo, manuales, políticas y procedimientos correspondientes. En concordancia con el Art. 14, de la Ley de Ética Gubernamental, se nombrará la Comisión de Ética del IAIP, con el propósito de que cumpla con sus obligaciones legales, sobre todo en lo que respecta a difundir y capacitar al personal, en el conocimiento de la Ley de Ética Gubernamental y crear el Código de Ética Institucional.”*

[399] Sobre la manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, indicando si esto se hace verbalmente o por escrito y si queda constancia de ello, el Estado analizado señala que existen distintas formas en las que se da a conocer las responsabilidades y funciones, en un primer momento en la inducción que realiza la Unidad de Recursos Humanos. Asimismo, el Estado analizado indica que cada una de las funciones se encuentra en el Manual de Organización y Funciones aprobado en febrero de 2016, y también se cuenta con la Comisión de Ética Gubernamental, que se encarga de capacitar periódicamente al personal.²³²

[400] Con respecto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, indicando si esto se hace al comenzar su desempeño o en un tiempo determinado después de esto; cuando se modifican dichas funciones; o cuando por un cambio de cargo cambian las funciones, el Estado analizado señala que el Pleno del Instituto ha decidido realizar anualmente una evaluación al personal, dicha evaluación es desarrollada por el Jefe de la Unidad Administrativa correspondiente. En caso que se modifiquen funciones al personal, se debe modificar el Manual de Organización y Funciones y una vez aprobado se procede a instruir al servidor público.²³³ Además, en la presentación realizada por los representantes del Instituto durante la visita *in situ*, señalaron que, con base en el Manual para el Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal, en el comienzo del desempeño del personal del Instituto, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos brinda una charla en donde se le dan a conocer las obligaciones, responsabilidades y funciones y el Jefe de la Unidad brindar una charla sobre las funciones inherentes al cargo respectivo.²³⁴

[401] Con respecto a la existencia de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre cómo desempeñar apropiadamente sus responsabilidades, el Estado analizado señala en su Respuesta al Cuestionario que en el Plan Operativo Anual de la Unidad de Recursos Humanos se contempla capacitación periódica al personal, y se han firmado convenios con

²³¹ Normas Técnicas de Control Internos Específicas del Instituto de Acceso a la Información Pública, *supra* nota 228.

²³² Respuesta al Cuestionario, pág. 12, *supra* nota 12.

²³³ *Ibid.*, pág. 13.

²³⁴ Presentación del Instituto de Acceso a la Información Pública, pág. 14, *supra* nota 227.

instituciones homologas, como el Instituto Nacional de Acceso a la Información Pública de México.²³⁵

[402] Sobre la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlo acerca de su apropiado desempeño, los representantes del Instituto, en una presentación realizada durante la visita *in situ*, señalaron que se hace uso del correo electrónico por parte de la Unidad de Recursos Humanos.²³⁶

[403] En cuanto a la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado la Gerencia Administrativa, por medio de la Unidad de Recursos Humanos es la encargada de orientar al personal sobre la manera en la que deben realizar las funciones de cada cargo.²³⁷

[404] Sobre la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado señala que el Pleno del Instituto designó a la Gerencia Administrativa para dar seguimiento a cada uno de los puntos que acuerda el Pleno, así se busca obtener resultados eficaces en menor tiempo.²³⁸

[405] Sobre la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado, en su Respuesta al Cuestionario, señala que se cuenta con murales en los que se actualiza periódicamente las normas éticas que deben cumplir. Por otra parte, la Comisiones de Ética del Instituto realiza jornadas de capacitación al personal, además cuentan con un Plan Operativo Anual.²³⁹

[406] En relación con los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala que se actualiza periódicamente al personal por parte de la Comisión de Ética Institucional.²⁴⁰

[407] Sobre la existencia de programas y de cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala en su Respuesta al Cuestionario que el personal que integra las Comisiones de Ética es capacitado por el Tribunal de Ética Gubernamental, posteriormente, dicho personal hace réplicas de las capacitaciones recibidas.²⁴¹ Además, los representantes del Instituto, en una presentación realizada durante la visita *in situ*, señalaron que la Comisión de Ética del Instituto ha elaborado planes de trabajo anual.²⁴²

[408] Con respecto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas existentes, el Estado analizado informa que en el desarrollo de las capacitaciones se utilizan herramientas tecnológicas a fin de hacer espacios participativos y dinámicos.²⁴³ Adicionalmente, los representantes del Instituto, en una presentación realizada durante

²³⁵ Respuesta al Cuestionario, pág. 13, *supra* nota 12.

²³⁶ Presentación del Instituto de Acceso a la Información Pública, pág. 18, *supra* nota 227.

²³⁷ Respuesta al Cuestionario, pág. 14, *supra* nota 12.

²³⁸ *Ibid.*, pág. 15.

²³⁹ *Ibid.*, pág. 21.

²⁴⁰ *Ibid.*, pág. 22.

²⁴¹ *Ibid.*

²⁴² Presentación del Instituto de Acceso a la Información Pública, pág. 23, *supra* nota 227.

²⁴³ Respuesta al Cuestionario, pág. 23, *supra* nota 12.

la visita *in situ*, señalaron que se hace uso del correo electrónico por parte de la Comisión de Ética del Instituto, Comisiondeetica@iaip.gob.sv. En dicha cuenta se pueden hacer las quejas, solicitudes y notificaciones relacionadas con el quehacer de los empleados, a efecto que se les pueda orientar en cualquier consulta relacionada con la ética.²⁴⁴

[409] Sobre la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas, el Estado analizado indica que se puede acudir al Tribunal de Ética Gubernamental, a efecto de disipar cualquier situación, como a la Comisión de Ética Institucional, referente a situaciones relacionadas con la ética gubernamental.²⁴⁵

[410] En cuanto a la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado observa que el organismo rector de la materia es el Tribunal de Ética Gubernamental, quien constantemente está capacitando a los servidores públicos por medio de la Comisión de Ética del Instituto.²⁴⁶

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

[411] En relación con las disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica analizadas por el Comité sobre las medidas destinadas a proveer instrucciones al personal de las entidades públicas de los tres órganos seleccionados por el Estado analizado para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, el Comité observa que son pertinentes para la promoción de los propósitos de la Convención.

[412] No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal del Tribunal de Ética Gubernamental, el Comité considera lo siguiente:

[413] El Comité señala que el Estado analizado indicó en la Respuesta al Cuestionario, y también lo hicieron los representantes del Tribunal de Ética Gubernamental durante la visita *in situ*, que la falta de recursos está afectando la capacidad de esta institución para llevar a cabo su trabajo en forma efectiva. Por ejemplo, en su Respuesta, el Estado analizado señaló lo siguiente:²⁴⁷

[414] *“Insuficiencia de personal, ya que el Tribunal solo cuenta con sesenta y un servidores públicos y con un presupuesto anual de dos millones trescientos cincuenta y ocho mil seiscientos dólares de los Estados Unidos de América (US\$2,358,600) para desarrollar su actividad administrativa y jurídica en el marco de sus funciones y atribuciones. En particular, la Unidad de Divulgación y Capacitación, solo cuenta con cuatro personas encargadas de la coordinación y gestión de los planes de capacitación.”*

²⁴⁴ Presentación del Instituto de Acceso a la Información Pública, págs. 18 y 25, *supra* nota 227.

²⁴⁵ Respuesta al Cuestionario, pág. 29, *supra* nota 12 and Presentación del Instituto de Acceso a la Información Pública, pág. 19, *supra* nota 227.

²⁴⁶ Respuesta al Cuestionario, *ibíd.* Véase además Presentación del Instituto de Acceso a la Información Pública, pág. 20, *supra* nota 224.

²⁴⁷ Respuesta al Cuestionario, pág. 38, *supra* nota 12.

[415] En la documentación presentada por los representantes del Tribunal durante la visita *in situ* se observa que para que tenga un mayor impacto en el logro de sus objetivos, es necesario contar con más recursos para contratar más personal, disponer de mejores herramientas de capacitación, adquirir equipo de transporte y también mejor tecnología de la información.²⁴⁸ El Comité señala que la falta de recursos parece afectar la capacitación del personal del Tribunal como se destaca en el Plan de Capacitación de 2016, donde se observa:²⁴⁹

[416] *“Con la disponibilidad de recursos tan escasa con la que contamos para estas capacitaciones, iremos programando según las necesidades de las unidades del Tribunal; además como vaya la ejecución presupuestaria en el presente año, vamos a fortalecer el rubro de capacitaciones para la realización de las respectivas capacitaciones. Es importante mencionar que los temas de interés institucional como lo son: de valores personales, se tratarán de hacer en la medida de lo posible cada tres meses en el transcurso del año.”*

[417] Al respecto, este mismo Plan de Capacitación indica que el presupuesto para capacitación de personal asciende a \$20,000.²⁵⁰

[418] El Comité observa que el tema de la falta de recursos para que el Tribunal cumpla sus funciones y la necesidad de fortalecer la Unidad de Capacitación y Divulgación ya estaba reflejado en el Informe de la Cuarta Ronda de Análisis de la República de El Salvador.²⁵¹

[419] *“El Comité también sugiere que el Estado analizado contemple el suministro de los recursos presupuestarios y humanos adecuados para la operación del TEG [Tribunal de Ética Gubernamental]... En tal sentido, el TEG explicó la creciente necesidad en una presentación realizada durante la visita in situ, en la cual detalló los motivos por los que se requerían estos recursos: entre otras cosas, para fortalecer los recursos humanos en la Unidad de Divulgación y Capacitación, la necesidad de crear una Unidad de Enseñanza y la necesidad de fortalecer la Unidad de Comunicaciones. Además, el TEG detectó que se requerirían más recursos para capacitar al personal y para la adquisición de herramientas tecnológicas y equipos adecuados.”*

[420] En este Informe, el Comité adoptó una recomendación para que el Estado analizado considere suministrarle al Tribunal de Ética Gubernamental los recursos presupuestarios y humanos necesarios para asegurar el funcionamiento adecuado del Tribunal, en particular en lo que respecta a sus responsabilidades para la prevención de la corrupción, dentro de los recursos disponibles.

[421] A la luz de lo anterior, el Comité cree que se debería formular una recomendación específica sobre el suministro de recursos para la capacitación del personal del Tribunal, no obstante, la recomendación de la aplicación general de recursos formulada con respecto al Tribunal en el Informe de la Cuarta Ronda. Con este propósito, el Estado analizado debería considerar suministrarle al Tribunal de Ética Gubernamental los recursos presupuestarios, tecnológicos y humanos necesarios para ejecutar un programa de capacitación que asegure que su personal comprende adecuadamente sus responsabilidades y las normas de ética que rigen sus actividades. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la recomendación 1.4.1 en el Capítulo III de este Informe)

²⁴⁸ Informe Ejecutivo de Ampliación a la Respuesta al MESICIC, pág. 15, *supra* nota 149.

²⁴⁹ Plan de Capacitación de 2016, pág. 7, *supra* nota 176.

²⁵⁰ Véase el Resumen de Presupuestos Modificados de 2012 – 2017 del Tribunal de Ética Gubernamental, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

²⁵¹ Informe de la Cuarta Ronda de Análisis de la República de El Salvador, pág. 14, http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_slv_en.pdf

[422] Asimismo, el Comité observa que el Tribunal actualmente no cuenta con un plan formal de capacitación e inducción para el personal que ingresa al servicio. El Tribunal señala que la Unidad de Recursos Humanos es responsable por la supervisión de este plan, pero que esta Unidad ha sido creada recientemente, en diciembre de 2015, y que el Jefe de la Unidad fue designado en junio de 2016. Por lo tanto, en este momento se está preparando y adoptando un plan de capacitación para el personal que ingresa a la institución.²⁵²

[423] La falta de un plan de capacitación formal e inducción para el nuevo personal también se vio reflejada en el Plan de Capacitación para 2016, porque no hay cursos que ofrezcan capacitación para el personal que ingresa a la institución.²⁵³

[424] El Estado analizado señala que, a pesar de lo mencionado anteriormente, la introducción del nuevo personal se realiza a través de la Administración General y del supervisor inmediato de cada Unidad, lo cual incluye la descripción de los deberes y funciones de cada nuevo funcionario público que ingresa al Tribunal, así como sobre la historia y propósito de su existencia.²⁵⁴

[425] No obstante, el Comité cree que el Estado analizado debería considerar establecer un programa formal de capacitación para los funcionarios que ingresan al Tribunal de Ética Gubernamental. Este programa debería también reflejarse en el Plan de Capacitación adoptado por el Tribunal y contener los cursos ofrecidos y un cronograma, como corresponda. (Véase la recomendación 1.4.2 en el Capítulo III de este Informe)

[426] Con relación a este punto, el Comité cree que el Plan Anual Operativo del Tribunal, en lo que se relaciona con la Unidad de Recursos Humanos, debería implantar una actividad de capacitación para el personal que ingresa a la institución, como parte de su responsabilidad de ejecutar un plan de capacitación para el personal del Tribunal. Al respecto, el Comité observa que el Plan Operativo Anual para 2017 no presenta esta actividad, aunque sí es responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos llevar a cabo este tipo de capacitación.²⁵⁵ El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la recomendación 1.4.3 en el Capítulo III de este Informe)

[427] Además, durante la visita *in situ*, el Comité recibió una copia del Manual de Inducción que el Tribunal dispone para el nuevo personal contratado.²⁵⁶ El propósito del Manual es ofrecer conocimientos sobre el Tribunal, su misión, visión, estructura; presenta los aspectos más relevantes de las normas de trabajo y otras leyes aplicables del servicio público; ofrece información sobre los beneficios y los procesos disciplinarios aplicables a todo el personal del Tribunal. Este manual también es suministrado a todo el personal que ingresa. El Comité observa que este manual corresponde a los años 2006 – 2016, y por lo tanto puede llegar a estar desactualizado. A la luz de lo anterior, el Comité cree que el Estado analizado debería considerar actualizar el Manual para que esté más al día. (Véase la recomendación 1.4.4 en el Capítulo III de este Informe)

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal de la Corte de Cuentas de la República, el Comité considera lo siguiente:

²⁵² Informe Ejecutivo de Ampliación de la Respuesta del MESICIC, págs. 8 – 9, *supra* nota 149.

²⁵³ Plan de Capacitación de 2016, págs. 5 – 7, *supra* nota 176.

²⁵⁴ Informe Ejecutivo de Ampliación de la Respuesta del MESICIC, pág. 9, *supra* nota 149.

²⁵⁵ Plan Anual Operativo 2017, pág. 55,

<http://www.tec.gob.sv/phocadownload/portal/gestionestrategica/pao/PAO%202017.pdf>

²⁵⁶ Manual de Inducción del Tribunal de Ética Gubernamental: 2006 – 2016,

http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

[428] El Comité toma nota que la Corte de Cuentas de la República cuenta con un Manual de Procedimientos para la Inducción al Personal de Nuevo Ingreso, que tiene por objeto de establecer disposiciones, responsabilidades y pasos a seguir para la ejecución del proceso de Inducción al servidor nombrado en la Corte de Cuentas de la República, que permita facilitar la adaptación e integración al nuevo servidor a la institución y a su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de la misma. El Manual es aplicable a todo servidor que sea nombrado por la Corte de Cuentas de la República, luego de haber participado en el proceso de reclutamiento y selección, a fin de brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del servidor y de su rol dentro de esta institución. Al respecto, el Comité observa que este Manual fue adoptado en 2008, y por lo tanto puede llegar a estar desactualizado. A la luz de lo anterior, el Comité cree que el Estado analizado debería considerar actualizar el Manual para que esté más al día. (Véase la recomendación 1.4.5 en el Capítulo III de este Informe)

[429] El Comité señala también que el Centro de Investigación y Capacitación de la Corte de Cuentas de la República es responsable por establecer las necesidades de capacitación de esta institución y preparar un Plan Anual de Capacitación, lo cual es aprobado por el Presidente de la Corte. Sin embargo, el Comité no pudo identificar o localizar este plan de capacitación en la página de la Corte en la “web”. En consecuencia, es difícil determinar cómo se identifican las necesidades de capacitación y conocer el plan de capacitación estructurado para cada año. El Comité observa que la capacitación que se le ofrece al personal de la Corte de Cuentas de la República está contenida en la información suministrada en la Respuesta al Cuestionario y en los Informes Anuales de la Corte.²⁵⁷ No obstante, el Comité cree que sería beneficioso para el Estado analizado considerar poner a disposición su Plan Anual de Capacitación y considerar indicar la forma que utiliza para identificar sus necesidades de capacitación así como información sobre los cursos que se ofrecen y su cronograma correspondiente. El Comité formulará una recomendación al respecto.²⁵⁸ (Véase la recomendación 1.4.6 en el Capítulo III de este Informe)

[430] Con relación a este tema, el Comité observa también que es difícil determinar si se encuentra vigente un plan formal de inducción y capacitación. El Comité observa que en la información suministrada por el Estado analizado relacionada con la capacitación que recibió su personal en 2015, no consta que se haya suministrado inducción al personal de esta institución porque la capacitación está desglosada en seis amplias categorías, en las que ninguna parece aplicable: *Control y Auditoría; Normativa; Planificación; Desarrollo y Fortalecimiento; Informática; y Salud y Seguridad Ocupacional*. A la luz de lo anterior, el Comité cree que el Estado analizado debería considerar establecer un plan formal de capacitación e inducción para el nuevo personal contratado en la Corte de Cuentas de la República. Ese plan también debería estar reflejado en el Plan anual de capacitación adoptado por la Corte y debe contener los cursos ofrecidos y el cronograma correspondiente. Además, el Comité recomienda que este programa de inducción debe incluir disposiciones y otras medidas para que todas las personas que ingresan a la Corte de Cuentas de la República estén al tanto de los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones, así como de las consecuencias

²⁵⁷ Respuesta al Cuestionario, págs. 33 -34, *supra* nota 12, y véase el Informe de Labores de la Corte de Cuentas de la República, págs. 60 – 63, <http://www.cortecuentas.gob.sv/uploads/content/category/506212720.pdf>

²⁵⁸ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, la Corte de Cuentas de la República señala que a fin de cumplir con la recomendación, por parte del Organismo de Dirección se ha emitido Acuerdo 67, de fecha 06 de febrero del año 2017, por virtud del cual se crea una Comisión Especial, la cual entre otros aspectos se encargará de asegurar la inclusión en el Plan Anual de Capacitación del Centro de Investigaciones y Capacitaciones de la Corte de Cuentas de la República de un plan que identifique las necesidades de capacitación de la Corte de Cuentas, que contenga los cursos ofrecidos y un cronograma sobre temas que tiendan a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades. http://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_slv/Observaciones_InfPreliminar_ANEXO%2030.pdf.

y sanciones que corresponden a aquellos que estén involucrados en actos de corrupción. El Comité formulará una recomendación al respecto.²⁵⁹ (Véase la recomendación 1.4.7 en el Capítulo III de este Informe).

[431] En forma similar, el Comité observa que parecería que no hay un programa de capacitación estructurado sobre normas de ética que establezca los cursos ofrecidos y el cronograma correspondiente. La información suministrada en la Respuesta, así como en los Informes Anuales, no contienen información sobre la capacitación que ha recibido el personal de esta institución con respecto a normas de ética. En consecuencia, se debería programar la actividad de capacitación anual sobre normas de ética, tomando en cuenta las necesidades del personal de la Corte de Cuentas de la República y se deberían incluir módulos sobre el Código de Ética y de Conducta, lo cual complementaría los programas de cursos ofrecidos por el Tribunal de Ética Gubernamental a las Comisiones de Ética. El Comité formulará una recomendación al respecto.²⁶⁰ (Véase la recomendación 1.4.8 en el Capítulo III de este Informe)

[432] Finalmente, el Comité señala que en su presentación durante la visita *in situ*, los representantes de la Corte de Cuentas de la República señalaron que la institución no había preparado directrices para asesorar a su personal sobre las normas de ética que rigen sus actividades.²⁶¹ Además, el Comité señala que no se han preparado directrices para asesorar a su personal sobre sus responsabilidades y funciones, inclusive un manual de inducción, como existe para el personal que ingresa al Tribunal de Ética Gubernamental. Tomando en cuenta lo precedente, el Comité cree que el Estado analizado debería considerar el establecimiento de estas directrices. El Comité formulará una recomendación al respecto.²⁶² (Véase la recomendación 1.4.9 en el Capítulo III de este Informe)

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal del Instituto de Acceso a la Información Pública, el Comité considera lo siguiente:

²⁵⁹ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, la Corte de Cuentas de la República señala que a fin de cumplir con la recomendación, por parte del Organismo de Dirección se ha emitido Acuerdo 67, de fecha 06 de febrero del año 2017, por virtud del cual se crea una Comisión Especial, la cual entre otros aspectos se encargará de asegurar la implementación de un programa de capacitación formal sobre inducción para el nuevo personal contratado de la Corte de Cuentas, que incluya los cursos ofrecidos y un cronograma, así como las disposiciones y otras medidas para lograr que todos los funcionarios que ingresen a la Corte de Cuentas de la República estén alertas sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones, así como sobre las consecuencias y sanciones que pueden tener quienes se involucren en actos de corrupción, http://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_slv_Observaciones_IntPreliminar_ANEXO%2030.pdf.

²⁶⁰ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, la Corte de Cuentas de la República señala que a fin de cumplir con la recomendación, por parte del Organismo de Dirección se ha emitido Acuerdo 67, de fecha 06 de febrero del año 2017, por virtud del cual se crea una Comisión Especial, la cual entre otros se encargará de verificar que se establezca en el programa de capacitación y cursos ofrecidos por la Corte de Cuentas de la República a su talento humano, sobre normas de ética que rigen sus actividades, en el cual se deben incluir módulos sobre el Código de Ética y Conducta, http://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_slv_Observaciones_IntPreliminar_ANEXO%2030.pdf.

²⁶¹ Presentación de la Corte de Cuentas de la República, pág. 32, *supra* nota 202.

²⁶² En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, la Corte de Cuentas de la República señala que a fin de cumplir con la recomendación, por parte del Organismo de Dirección se ha emitido Acuerdo 67, de fecha 06 de febrero del año 2017, por virtud del cual se crea una Comisión Especial, la cual entre otros se encargará de presentar una propuesta de actualización del Manual de procedimientos para la inducción al personal de nuevo ingreso en la Corte de Cuentas de la República, en el que se incluya la inducción obligatoria en casos de ingreso, ascenso, traslado o cualquier situación que implique un cambio de funciones de los empleados de la Corte de Cuentas, de manera que se asegure el conocimiento y comprensión de sus responsabilidades y funciones y sobre las normas de ética que rigen sus actividades, http://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_slv_Observaciones_IntPreliminar_ANEXO%2030.pdf.

[433] En la documentación presentada por los representantes del Instituto durante la visita *in situ* se observó que el presupuesto para esta institución se había reducido de \$937.720 dólares en 2013 a \$885.565 dólares en 2014.²⁶³ El Comité observa además de que en la Memoria de Labores de 2015 - 2016 publicado por el Instituto, se incrementó el presupuesto, pero aún el Instituto constató que no se cuenta con los fondos suficientes para responder de una mejor manera a las necesidades actuales de la institución.²⁶⁴ Con este propósito, el Estado analizado debería considerar suministrarle al Instituto de Acceso a la Información Pública los recursos presupuestarios, tecnológicos y humanos necesarios, sujetos a su disponibilidad, para ejecutar un programa de capacitación que asegure que su personal comprende adecuadamente sus responsabilidades y las normas de ética que rigen sus actividades. (Véase la recomendación 1.4.1 en el Capítulo III de este Informe)

[434] El Estado analizado observa además que al ingresar a la función pública o cuando se le modifican sus funciones, el personal del Instituto de Acceso a la Información Pública está al tanto de sus responsabilidades y funciones. Sin embargo, no se indica si la capacitación también incluye asegurarse que los funcionarios conocen debidamente sus responsabilidades cuando hay un cambio de cargo. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la recomendación 1.4.10 en el Capítulo III de este Informe)

[435] El Comité observa también que la Unidad de Recursos Humanos es responsable por establecer las necesidades de capacitación de esta institución, tal como consta en su Plan Anual de Operaciones. Sin embargo, el Comité no pudo identificar o localizar un plan anual de capacitación para el Instituto. En consecuencia, es difícil determinar cómo son identificadas las necesidades de capacitación y cómo es estructurado el plan de capacitación para un año determinado. El Comité observa que la capacitación del personal del Instituto está contenida en un documento presentado después de la visita *in situ*.²⁶⁵ No obstante, el Comité cree que sería beneficioso para el Estado considerar analizar preparar un Plan Anual de Capacitación y considerar mostrar la forma que se utiliza para identificar sus necesidades en ese campo, así como los cursos ofrecidos y el cronograma correspondiente. El Comité formulará una recomendación al respecto.²⁶⁶ (Véase la recomendación 1.4.11 en el Capítulo III de este Informe)

[436] Con relación a este tema, el Comité observa también que es difícil determinar si tienen vigente un plan de capacitación para la inducción de personal. En la información suministrada por el Estado analizado se indica la capacitación de personal en 2014 y 2015, pero el Comité observa que no hay información suministrada sobre capacitación para la inducción. En vista de ello, el Comité cree que el Estado analizado debería considerar establecer un programa formal de capacitación para la inducción del nuevo personal contratado que ingrese al Instituto. Este plan debería reflejarse también en un Plan anual de capacitación y contener los cursos ofrecidos y un cronograma, cuando corresponda. Además, el Comité recomienda que este programa de inducción incluya disposiciones y

²⁶³ Presentación del Instituto de Acceso a la Información Pública, págs. 2 y 5, *supra* nota 227.

²⁶⁴ Véase Memoria de Labores 2015 – 2016 del Instituto de Acceso a la Información Pública, <http://www.iaip.gob.sv/sites/default/files/informacion-oficiosa/Memoria%202015-2016.pdf>

²⁶⁵ Información complementaria a las interrogantes planteadas durante la visita *in situ*, págs. 31 – 33, *supra* nota 15.

²⁶⁶ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Instituto de Acceso a la Información Pública señala que a fin de cumplir con la recomendación, se ha adoptado, en febrero de 2017, el Plan Institucional para Superar las Observaciones de la Visita *in situ* sobre la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción. El Plan de trabajo está enfocado en superar las siguientes recomendaciones: necesidades de contar con un Plan Anual de Capacitaciones personal; elaborar Manual de Inducción del nuevo personal que ingresa al Instituto de Acceso a la Información Pública; el elaborar un Código de Ética Institucional, véase, Plan Institucional para Superar las Observaciones de la Visita *in situ* sobre la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

otras medidas que alerten a todos los funcionarios que ingresen al Instituto, sobre los riesgos de corrupción que son inherentes al desempeño de sus funciones, así como sobre las consecuencias y sanciones por estar involucrado en casos de corrupción.²⁶⁷ El Comité formulará recomendaciones. (Véase la recomendación 1.4.12 en el Capítulo III de este Informe)

[437] En forma similar, el Comité observa que no hay un programa estructurado de capacitación sobre normas éticas, que establezca los cursos ofrecidos y un cronograma. La información contenida en la Respuesta no menciona las actividades de capacitación que ha recibido el personal de esta institución, relacionado con las normas éticas, más allá de lo que ofrece la Comisión de Ética del Instituto que consiste en un día de discusiones sobre normas éticas y conflictos de interés, que se llevan a cabo dos veces al año. También debería establecerse un programa sobre ética más sólido y en forma anual, tomando en cuenta las necesidades del personal del Instituto de Acceso a la Información Pública, lo cual complementaría los programas de cursos ofrecidos por el Tribunal de Ética Gubernamental a las Comisiones de Ética.²⁶⁸ El Comité formulará recomendaciones. (Véase la recomendación 1.4.13 en el Capítulo III de este Informe)

[438] El Comité observa además que en un documento presentado después de la visita *in situ*, los representantes del Instituto señalaron que no se habían preparado directrices para asesorar a su personal sobre normas de ética que rigen sus actividades y que al respecto la Comisión de Ética se refiere a la Ley de Ética Gubernamental.²⁶⁹ Asimismo, el Comité observa que no se han preparado directrices para asesorar el personal sobre sus responsabilidades y funciones, incluyendo un manual sobre inducción, en forma similar a lo que ocurre con el nuevo personal que ingresa al Tribunal de Ética Gubernamental. En vista de lo anterior, el Comité considera que el Estado analizado debe considerar establecer este tipo de directrices. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la recomendación 1.4.14 en el Capítulo III de este Informe)

[439] Finalmente, el Comité observa también que el Artículo 7 de las Normas Técnicas sobre Controles Internos Específicos del Instituto de Acceso a la Información Pública establece específicamente que una de las responsabilidades del Plenario es establecer el Código de Ética Institucional.²⁷⁰ No obstante, el Comité no ha podido asegurarse si este Código ha sido desarrollado. En vista de lo precedente, el Comité cree que el Estado analizado debería considerar establecer un código institucional para el Instituto, puesto que puede servir para instruir acerca de los valores éticos y de integridad en la institución, como un complemento a la Ley de Ética Gubernamental, en forma

²⁶⁷ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Instituto de Acceso a la Información Pública señala que, a fin de cumplir con la recomendación, se ha adoptado, en febrero de 2017, el Plan Institucional para Superar las Observaciones de la Visita *in situ* sobre la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción. El Plan de trabajo está enfocado en superar las siguientes recomendaciones: necesidades de contar con un Plan Anual de Capacitaciones personal; elaborar Manual de Inducción del nuevo personal que ingresa al Instituto de Acceso a la Información Pública; el elaborar un Código de Ética Institucional, véase, Plan Institucional para Superar las Observaciones de la Visita *in situ* sobre la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

²⁶⁸ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Instituto de Acceso a la Información Pública señala que a fin de cumplir con la recomendación, se ha adoptado, en febrero de 2017, el Plan Institucional para Superar las Observaciones de la Visita *in situ* sobre la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción. El Plan de trabajo está enfocado en superar las siguientes recomendaciones: necesidades de contar con un Plan Anual de Capacitaciones personal; elaborar Manual de Inducción del nuevo personal que ingresa al Instituto de Acceso a la Información Pública; el elaborar un Código de Ética Institucional, véase, Plan Institucional para Superar las Observaciones de la Visita *in situ* sobre la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

²⁶⁹ *Ibid.*, págs. 31 – 33.

²⁷⁰ Normas Técnicas sobre Controles Específicos Internos del Instituto, *supra* nota 228.

similar al Código de Conducta vigente en la Corte de Cuentas de la República. El Comité formulará una recomendación al respecto.²⁷¹ (Véase la recomendación 1.4.15 en el Capítulo III de este Informe)

1.3. Resultados

[440] En su Respuesta al Cuestionario y durante la visita *in situ*, el Estado analizado describió los siguientes resultados obtenidos con la aplicación de las disposiciones y medidas relacionadas con la instrucción impartida al personal de gobierno a fin de asegurar el conocimiento adecuado de sus responsabilidades y de las normas de ética que rigen sus actividades.

[441] – Con respecto al Tribunal de Ética Gubernamental, el Estado analizado mencionó en su Respuesta al Cuestionario que internamente, de acuerdo con el Programa Anual de Capacitación, ha llevado a cabo diferentes actividades de capacitación de conformidad con las necesidades identificadas por cada Unidad, como se describen a continuación:

EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEL TEG 2013-2014 (Junio 2013- Mayo 2014)				
No.	FECHAS	CAPACITACIÓN	No. DE PERSONAS CAPACITADAS	UNIDAD BENEFICIADA
1.	Del 26 de Agosto al 30 de septiembre	Administering Windows Server 2012; Microsoft Exchange Server 2010	1	Unidad de Informática
2.	Del 10 de Septiembre al 18 de noviembre de 2013.	Curso en Prevención y Gestión de Riesgos de Corrupción para el Sector Público en América Latina. (promovido por el PNUD)	8	Unidad de Ética Legal
3.	28, 29, 30, 31 de Octubre y 1 de Noviembre de 2013.	Técnicas de Redacción	13	Unidad de Ética Legal/Secretaría General
4.	Del 11, 12, 13, 14, 15, Noviembre, 2, 3 y 5 de Diciembre de 2013	Desarrollo Humano	51	Todo el personal
5.	Del 11 de Febrero al 11 de Abril de 2014.	Ética, transparencia y lucha contra la corrupción.	7	Unidad de Ética legal y Oficialía de información.
6.	Del 31 de Enero al 21 de Junio de 2014, y del 25 de Julio al 19 de Diciembre de 2014	Curso de formación pedagógica.	1	Unidad de Divulgación y Capacitación

²⁷¹ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Instituto de Acceso a la Información Pública señala que a fin de cumplir con la recomendación, se ha adoptado, en febrero de 2017, el Plan Institucional para Superar las Observaciones de la Visita in situ sobre la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción. El Plan de trabajo está enfocado en superar las siguientes recomendaciones: necesidades de contar con un Plan Anual de Capacitaciones personal; elaborar Manual de Inducción del nuevo personal que ingresa al Instituto de Acceso a la Información Pública; el elaborar un Código de Ética Institucional, véase, Plan Institucional para Superar las Observaciones de la Visita in situ sobre la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción, http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_slv.htm

7.	Del 14 de Enero al mes de Julio de 2014	XXIII Curso de Seguridad y Desarrollo Nacional 2014	1	Secretaría General
8.	14, 21 y 28 de Febrero de 2014	Administración de contratos y órdenes de compra según la LACAP	13	Jefaturas y personal técnico
9.	20, 21 y 22 de Marzo de 2014	COSO III Gestión de Riesgo y Gobierno de Tecnologías de Información	1	Auditor Interno
10.	Del 8 de Abril al 30 de Mayo de 2014	El Gobierno en la era de las redes sociales (OEA)	1	Unidad de Comunicaciones
11.	9, 16, 23 de Mayo de 2014	Prevención y combate de incendios, primeros auxilios, evacuación (terremotos)	22	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y brigadistas
12.	Del 12 de Mayo al 06 de Junio de 2014	Implementación, administración de virtualización y servicios en la Nube de Microsoft	1	Unidad de Informática
13.	16 y 17 de Mayo de 2014	Auditoría Forense	1	Auditoría Interna
14.	20 y 21 de Mayo de 2014	Taller Regional "Fortaleciendo las Instituciones en la Lucha Contra la Corrupción, Ciudad de Guatemala.	1	Miembro del Pleno

Registro de Capacitaciones
(Período junio 2014-mayo 2015)

No.	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	FECHA DE LA CAPACITACIÓN/ DURACIÓN	INSTITUCIÓN	NÚMERO DE ASISTENTES
1.	Diplomado en Ética Pública	Octubre, Noviembre, Diciembre 2014	Tribunal de Ética Gubernamental	7
2.	Auditoría de los Sistemas de Información. (virtual)	Del 19 de junio al 19 de diciembre 2014	Asociación Civil Universidad Jose Antonio Páez. Venezuela	1
3.	Fundamentos de Derecho Constitucional	3, 4 y 10 de junio 2014	Consejo Nacional de la Judicatura	3
4.	Perspectivas del Código de Ética Judicial en la Legislación Salvadoreña.	20 de junio 2014	Consejo Nacional de la Judicatura	3
5.	Diplomado "Impuestos"	Del 26 de julio al 29 de noviembre 2014	Universidad Centroamericana Jose Simeón Canas	2

6.	Diplomado "Buen Gobierno y Gestión Pública.	Del 1 de julio al 20 de septiembre 2014	Universidad Centroamérica Jose Simeón Canas	2
7.	Curso de Gestión de Casos Relevantes	Del 21 al 25 de julio 2014	Escuela de Capacitación Fiscal	2
8.	Curso de Técnicas de Entrevistas	Del 28 al 31 de julio 2014	Escuela de Capacitación Fiscal	2
9.	Diplomado en "Gestión Medio Ambiental, Higiene y Seguridad Industrial". 3 módulos	De agosto 2014 a diciembre 2014.	Universidad Centroamericana Jose Simeón Canas	1
10.	Responsabilidad Civil del Estado y de sus funcionarios (curso virtual).	Del 18 de agosto al 23 de septiembre 2014	Escuela de Capacitación Judicial CNJ	3
11.	Técnicas de Investigación en procedimientos administrativos sancionadores	24 de septiembre 2014	Casals & Asociados	13
12.	Perspectivas del Código de Ética Judicial en la Legislación Salvadoreña	26 de septiembre 2014	Escuela de Capacitación Judicial	2
13.	Diplomado en Política Criminal	De 3 de noviembre de 2014 al 29 de enero de 2015	Universidad Centroamericana Jose Simeón Canas	1
14.	Logística y Organización de eventos de divulgación (protocolo)	24 de noviembre 2014	Lic. Jose Roberto Batista Solórzano	17
15.	Normas Internacionales de Auditoria.	22 y 29 de noviembre de 2014	Corporación de Contadores de El Salvador.	1
16.	Protocolo de Investigación	Del 10 al 14 de noviembre de 2014.	Casals & Asociados	11
17.	II Congreso Internacional de Derecho Administrativo en El Salvador.	8 y 9 de noviembre de 2014	CSJ y PNUD (Ministerio de Relaciones Exteriores)	6
18.	Taller de trabajo sobre actos de corrupción	11 de noviembre de 2014	Casals & Asociados (Hotel Sheraton)	12
19.	XXIV Curso de Seguridad y Desarrollo Nacional (CSDN) 2015	Enero-Julio 2015 (martes, miércoles y jueves de 8:00 a 12:00)	Ministerio de la Defensa	1
20.	Gestión Ambiental (3 módulos restantes)	Enero-Marzo 2015	UCA	1
21.	Desarrollo Humano <ul style="list-style-type: none"> Cambio de paradigmas Desarrollo Organizacional 	10 de enero 2015 14 de enero 2015 30 de enero 2015	Maria Elena Paz Manzano	51

	• Inteligencia emocional			
22.	Diplomado en Derecho Administrativo	Del 7 de marzo al 26 de septiembre 2015.	UCA	7
23.	Aspectos Prácticos del Proceso Civil y Mercantil	21 y 28 de febrero, 7, 14, 21 y 28 marzo 2015	FESPAD	3
24.	Estrategias Efectivas de comunicación institucional (curso virtual)	7 semanas a partir del 14 de abril 2015.	OEA	2
25.	Formación de Formadores (curso virtual)	5 semanas, a partir del 9 de marzo 2015	CENTRO ARGENTINO DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y PERMANENTE	4

Ejecución del Plan de Capacitación del Personal del TEG, 2015-2016

TEMA DE LA CAPACITACIÓN	FECHA (MES Y AÑO)
Seminario Trabajo en Equipo.	Noviembre 2015
Seminario Elaboración de Planillas	Noviembre 2015
Diplomado en Derecho Administrativo.	Noviembre 2015
Postgrado en Derecho Constitucional	Diciembre 2015
Seminario Análisis de procesos, matriz de riesgos y controles, administración integral de riesgos	Octubre 2015
Seminario. La LACAP aspectos fundamentales y sus recientes inconstitucionalidades	Septiembre 2015
Seminario Trabajo en Equipo y comunicación asertiva	Diciembre 2015
Seminario, Programa de Creación de Capacidades	Julio 2015
Curso Administración Avanzada de JOOMLA	Noviembre 2015
Seminario, cómo evaluar el alineamiento de los esfuerzos de gobierno, gestión de riesgos y control interno de la empresa	Junio 2015
Curso, Derecho constitucional para funcionarios públicos	Septiembre 2015
Curso. Formación de formadores	Marzo 2015
Curso, Estrategias efectivas de comunicación institucional	Junio 2015
Curso, Aspectos prácticos del proceso civil y mercantil	Febrero 2015
Diplomado, Derecho administrativo	Octubre 2015
Diplomado, Gestión medio ambiental	Mayo 2015
Seminario, Cambio de paradigmas	Enero 2015
Seminario, Inteligencia emocional	Enero 2015
Seminario, Desarrollo organizacional	Enero 2015
Diplomado, Derecho administrativo	Febrero 2016
Curso, El Gobierno en la era de las redes sociales	Febrero 2016
Seminario, Como aplicar una auditoria operacional	Marzo 2016
Diplomado, En derechos fundamentales	Febrero 2016
Postgrado, Derecho constitucional	Enero 2016
Diplomado, En Derechos fundamentales	Abril 2016

[442] El Comité toma nota de la voluminosa capacitación ofrecida al personal del Tribunal, como se indica más arriba. No obstante, la información no ofrece datos sobre actividades para la inducción u orientación para el personal que ingresa a la institución.

[443] A la luz de lo anterior, con respecto a las instrucciones impartidas al nuevo personal para asegurar el debido conocimiento de sus responsabilidades y funciones, el Tribunal de Ética Gubernamental debería considerar compilar y analizar la información que cubre aspectos tales como la naturaleza y periodicidad de las actividades de capacitación realizadas; el número de funcionarios capacitados e indicadores que demuestren que estos funcionarios han comprendido la información recibida y que están aplicándola en el desempeño de sus funciones. (Véase la recomendación 1.4.16 en el Capítulo III de este Informe).

[444] En lo que respecta a la Corte de Cuentas de la República, en su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado indicó que se ofrece capacitación dependiendo de las necesidades en las siguientes amplias categorías: *Control y Auditoría; Normativa; Planificación; Desarrollo y Fortalecimiento; Informática, y Salud y Seguridad Ocupacional*.²⁷²

Capacitaciones Impartidas a Usuarios Internos 2015			
ÁREA DE CAPACITACIÓN	Número de Eventos	Horas Impartidas	Participantes
Control y Auditoría	30	693	1,268
Normativa	49	405	2,585
Planificación	7	96	208
Desarrollo y Fortalecimiento	47	337	2,654
Informática	2	48	28
Salud y Seguridad Ocupacional	11	65	124
TOTAL GENERAL	146	1,644	6,867

6,867

[445] El Comité considera que no cuenta con ninguna otra información que indique la cobertura y contenido de la capacitación que ofrece a su personal la Corte de Cuentas de la República para asegurar el conocimiento adecuado de sus responsabilidades y funciones, así como de las normas de ética que rigen sus actividades.

[446] A la luz de lo anterior, con respecto a la instrucción que se le imparte a su personal para asegurar el conocimiento adecuado de sus responsabilidades y funciones, la Corte de Cuentas de la República debería considerar compilar y analizar la información que cubre aspectos tales como la naturaleza y periodicidad de la capacitación impartida, las respuestas a las preguntas por parte de los funcionarios públicos sobre el cumplimiento correcto de sus funciones y los indicadores que demuestren que han comprendido la información y que la están aplicando en el cumplimiento de sus funciones.²⁷³ (Véase la recomendación 1.4.17 en el Capítulo III de este Informe)

²⁷² Respuesta al Cuestionario, págs. 33 – 34, *supra* nota 12.

²⁷³ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, la Corte de Cuentas de la República señala que a fin de cumplir con la recomendación, por parte del Organismo de Dirección se ha emitido Acuerdo 67, de fecha 06 de febrero del año 2017, por virtud del cual se crea una Comisión Especial, la cual entre otros se encargará de presentar una propuesta que contenga un mecanismo de compilación de la información obtenida en las evaluaciones administradas en capacitaciones y

[447] Además, con respecto a la instrucción impartida para asegurar el conocimiento adecuado de su personal de las normas de ética que rigen sus actividades, la Corte de Cuentas de la República debería considerar preparar un resumen al respecto, que ofrezca información sobre aspectos tales como, la naturaleza y periodicidad de la capacitación impartida; las respuestas a las preguntas formuladas por los funcionarios públicos; las actividades realizadas para determinar si se ha alcanzado la meta de asegurar que sean comprendidas las normas de ética y las medidas o acciones adoptadas por las autoridades o entidades responsables de asegurar que la instrucción es adecuadamente impartida para ese fin y de vigilar que esas disposiciones y medidas vigentes son debidamente aplicadas. El Comité formulará recomendaciones al respecto.²⁷⁴ (Véase la recomendación I.4.18 en el Capítulo III de este Informe).

[448] Con respecto al Instituto de Acceso a la Información Pública, en un documento presentado después de la visita *in situ*, representantes del Instituto ofrecieron los siguientes cuadros con el detalle de la capacitación ofrecida a su personal:²⁷⁵

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL 2014

No.	fechas	Capacitación	No. De personas capacitadas
1	Lunes 27 y Martes 28 de Enero de 2014	Sistema de control Interno	14
2	Miércoles 29 y Jueves 30 de Enero de 2014	Sistema de control Interno	14
3	27 de febrero de 2014	Ley de la Corte de Cuentas	5
4	28 de febrero de 2014	Auditoría para no Auditores	5
5	9, 10 y 11 de abril de 2014	Jornada 2: Charlas sobre gestión documental y archivo	10
6	25, 26, 27 de marzo de 2014	Jornada 1: Charlas sobre gestión documental y archivo	10
7	02 al 30 de Junio de 2014	Curso de Contabilidad Gubernamental	2
8	04 de Junio	Ley LACAP y RELACAP	10
9	04 de Julio	Organización documental	10
10	25 de Julio	Ley sobre Enriquecimiento Ilícito de Funcionarios y Empleados Públicos	20
11	04 octubre 2014	Técnicas de Redacción. FEPADE (Cooperación USAID).	29
12	21 y 23 de Octubre	"Curso de Fortalecimiento y Actualización en Contabilidad Gubernamental"	1
13	11 al 18 de noviembre de 2014	Normativa, procesos y manejo de los Módulos de la Aplicación informática del SAFI	2
14	24 de noviembre al 01 de diciembre de 2014	Normativa, procesos y generación de información desde la aplicación informática del SAFI para auditores	1
15	01-05 dic. 2014	Administración de Contratos y Órdenes de compra según LACAP. Ministerio de Hacienda	13
16	15 julio al 15 septiembre 2014	Acceso a la Información Pública, Marco Jurídico e Implementación en América Latina, Ed. 9. OEA(virtual)	27
17	01 a 05 Dic. 2014	Admón. Electrónica abierta a la Ciudadanía, INAP, GOBERNA,	1

cursos ofrecidos por la Corte de Cuentas a su talento humano, http://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_slv_Observaciones_IntPreliminar_ANEXO%2030.pdf.

²⁷⁴ En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, la Corte de Cuentas de la República señala que a fin de cumplir con la recomendación, por parte del Organismo de Dirección se ha emitido Acuerdo 67, de fecha 06 de febrero del año 2017, por virtud del cual se encomendó a la Dirección de Auditoría Interna la inclusión en los planes Anuales Operativos de Auditorías encaminadas a la evaluación y seguimiento de las actividades de capacitación a efecto de determinar si se ha logrado la meta de asegurar que han sido comprendidas las normas de ética, y las medidas o acciones adoptadas son debidamente impartida con ese propósito y de vigilar que estas disposiciones y medidas vigentes son debidamente aplicadas, http://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_slv_Observaciones_IntPreliminar_ANEXO%2030.pdf.

²⁷⁵ Información complementaria a las interrogantes planteadas durante la visita *in situ*, págs. 31 – 33, *supra* nota 15.

		AECID, Cartagena.	
18	12-13 agosto 2014	Resolución Alternativa de Conflictos. PGR	20

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL 2015

No.	Fecha	Tema	Número de personas capacitadas
1	22 de junio 2015	Protección de Datos en El Salvador.	32
2	Agosto 2015 a Febrero de 2016	Diplomado de Ética Gubernamental	2
3	13 de agosto de 2015	Notificación e investigación de accidentes de trabajo	1
4	30 de septiembre de 2015	Normas de Auditoría Gubernamental Versión 2014	2
5	06 de Octubre de 2015	Campaña de Vacunación contra la influenza	35
6	12 de Octubre de 2015	Taller de asesoría financiera	14
7	26 de octubre de 2015	Auditoría para no auditores	3
8	09 de noviembre de 2015	Hábitos de Higiene y Salud	22
9	16 de noviembre de 2015	Ley de la Corte de Cuentas como Marco de Referencia de la Fiscalización Administrativa	3
10	17 de noviembre de 2015	Jornada de Salud Integral	27
11	21 de noviembre de 2015	Capacitación sobre Evacuación e Incendios	10
12	23 de noviembre de 2015	Capacitación sobre Información Oficiosa en el marco de la Ley de Acceso a la Información Pública	22
13	26 y 27 de noviembre de 2015	Capacitación sobre Primeros Auxilios	15
14	05 de diciembre de 2015	Capacitación sobre trabajo en equipo y cohesión de grupo	32
15	Diciembre de 2015	Módulo de capacitación virtual sobre la Ley de Acceso a la Información Pública	3
16	23 de noviembre de 2015	Implementación de nuevas herramientas informáticas para la gestión documental del IAIP	22
17	21 de diciembre de 2015	Charla Introductoria a la Ley de Acceso a la Información Pública	14

Curso, Diplomados, maestrías u otros similares	No. Personas Capacitadas	Justificación
Formación de 48 horas en Seguridad y Salud Ocupacional	5	Para darle cumplimiento a lo exigido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y su Reglamento.
Diplomado en Derecho Administrativo Sancionador 80 horas formación	2	Con el fin de contribuir a la formación del personal de la Unidad Jurídica en materia Administrativa Sancionatoria, debido a que se han incrementado el número de procedimientos, por lo cual se requiere estar a la vanguardia en las nuevas corrientes jurisprudenciales y doctrinales en esa materia.

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL 2016

No.	Fecha	Capacitación	No. Personas Capacitadas
1	29/01/2016	Procedimientos de Acceso a la Información ante los entes obligados.	10
2	26/02/2016	Interpretación y Aplicación de la Ley de Servicio Civil	15
3	01/03/2016	Bullying por Orientación Sexual, Identidad y/o Expresión de Género	23
4	18/04/2016	Trabajo en Equipo y Cohesión de Grupo: Seguimiento	37

5	29/04/2016	Herramientas de Google	25
6	31/05/2016	Firma Electrónica. Beneficios y usos de la Ley	17
7	01/06/2016	Charla sobre seguro médico de vida y seguro médico hospitalario	22
8	24/06/2016	Empatía como herramienta de Comunicación en el trabajo	21
9	01/07/2016	Política Institucional de Gestión Documental y Archivo	22
10	21/07/2016	Administración de Contratos	15
11	Julio y Agosto de 2016	Diplomado de Habilidades Gerenciales	13

[449] El Comité considera que no cuenta con ninguna otra información que indique la cobertura y contenido de la capacitación que ofrece a su personal el Instituto de Acceso a la Información Pública para asegurar el conocimiento adecuado de las normas de ética que rigen sus actividades

[450] A la luz de lo precedente, con respecto a la instrucción impartida para asegurar el conocimiento adecuado de su personal de las normas de ética que rigen sus actividades, el Instituto de Acceso a la Información Pública debería considerar preparar un resumen de los resultados al respecto que contenga información sobre cuestiones tales como la naturaleza y periodicidad de la capacitación impartida, las respuestas a las preguntas formuladas por los funcionarios públicos; las actividades realizadas para determinar si se alcanzó la meta de asegurar el conocimiento de las normas de ética, y las medidas o acciones adoptadas por las autoridades o entidades responsables de asegurar que la instrucción es adecuadamente ofrecida para esos fines y por vigilar que estas disposiciones y medidas vigentes sean correctamente aplicadas. (Véase la recomendación 1.4.19 en el Capítulo III de este Informe).

1.4. Conclusiones y recomendaciones

[451] Con base en el análisis realizado sobre la implementación en la República de El Salvador del artículo III, párrafo 3 de la Convención, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[452] La República de El Salvador ha considerado y adoptado medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer las instrucciones que se le proporcionan al personal de los órganos seleccionados para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, de acuerdo con lo dicho en la sección 1 del capítulo III de este informe.

[453] En vista de los comentarios planteados en esa sección, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.4.1 Aportar al Tribunal de Ética Gubernamental y al Instituto de Acceso a la Información Pública los recursos presupuestarios, tecnológicos y humanos necesarios, sujetos a su disponibilidad, para llevar a cabo un programa de capacitación que asegure que su personal comprende adecuadamente sus responsabilidades y las normas de ética que rigen sus actividades (Véase los párrafos 421 y 433 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.2 Establecer un programa de inducción para el nuevo personal contratado del Tribunal de Ética Gubernamental, el cual debe incluir los cursos ofrecidos y un cronograma (Véase el párrafo 425 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.3 Establecer como una actividad en el Plan Operativo Anual, la capacitación en inducción para la Unidad de Recursos Humanos del Tribunal de Ética Gubernamental (Véase el párrafo 426 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.4 Adoptar una versión actualizada del Manual de Inducción para el Tribunal de Ética Gubernamental (Véase el párrafo 427 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.5 Adoptar una versión actualizada del Manual de Procedimientos para la Inducción al Personal de Nuevo Ingreso en la Corte de Cuentas de la República (Véase el párrafo 428 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.6 Establecer un Plan Anual de Capacitación que identifique las necesidades de capacitación de la Corte de Cuentas de la República, que contenga los cursos ofrecidos y un cronograma (Véase el párrafo 429 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.7 Establecer un programa de capacitación formal sobre inducción para el nuevo personal contratado de la Corte de Cuentas de la República, que incluya los cursos ofrecidos y un cronograma, así como las disposiciones y otras medidas para lograr que todos los funcionarios que ingresen a la Corte de Cuentas de la República estén alertas sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones, así como sobre las consecuencias y sanciones que pueden tener quienes se involucren en actos de corrupción (Véase el párrafo 430 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.8 Establecer un programa de capacitación estructurado de cursos ofrecidos por la Corte de Cuentas de la República a su personal sobre normas de ética que rigen sus actividades, en el cual se deben incluir módulos sobre el Código de Ética y Conducta de esta institución (Véase el párrafo 431 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.9 Preparar directrices para asesorar al personal de la Corte de Cuentas de la República acerca de sus responsabilidades y funciones y sobre las normas de ética que rigen sus actividades (Véase el párrafo 432 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.10 Impartir capacitación al personal del Instituto de Acceso a la Información Pública para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades cuando tiene lugar un cambio de puesto (Véase el párrafo 434 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.11 Preparar un Plan Anual de Capacitación para el Instituto de Acceso a la Información Pública que establezca la forma para que el Instituto identifique sus necesidades de capacitación así como los cursos ofrecidos y un cronograma (Véase el párrafo 435 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).

- 1.4.12 Establecer un programa formal de inducción y capacitación para el nuevo personal contratado por el Instituto de Acceso a la Información Pública, que incluya los cursos ofrecidos y un cronograma y que también contenga las disposiciones y otras medidas para lograr que todas las personas que ingresan al Instituto estén al tanto de los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones, así como sobre las consecuencias y sanciones de estar involucrado en un acto de corrupción (Véase el párrafo 436 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.13 Establecer un programa de capacitación de cursos ofrecidos por el Instituto de Acceso a la Información Pública para su personal sobre normas de ética que rigen sus actividades (Véase el párrafo 437 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.14 Preparar directrices para asesorar al personal del Instituto de Acceso a la Información Pública sobre sus responsabilidades y funciones y sobre las normas de ética que rigen sus actividades (Véase el párrafo 438 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.15 Establecer el Código de Ética para el Instituto de Acceso a la Información Pública (Véase el párrafo 439 de la sección 1.2 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.16 Compilar y analizar información sobre la instrucción impartida al nuevo personal contratado del Tribunal de Ética Gubernamental para asegurar que han comprendido adecuadamente sus responsabilidades y funciones. Esta información podría cubrir aspectos tales como la naturaleza y periodicidad de la capacitación impartida; el número de funcionarios capacitados, y los indicadores que demuestren que éstos han comprendido la información y la están aplicando en el desempeño de sus funciones (Véase el párrafo 443 de la sección 1.3 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.17 Compilar y analizar información sobre la instrucción impartida al nuevo personal contratado de la Corte de Cuentas de la República para asegurar que han comprendido adecuadamente sus responsabilidades y funciones. Esta información podría cubrir aspectos tales como la naturaleza y periodicidad de la capacitación impartida; las respuestas a las preguntas de los funcionarios públicos acerca del correcto cumplimiento de sus funciones, y los indicadores que demuestren que éstos han comprendido la información y la están aplicando en el desempeño de sus funciones (Véase el párrafo 446 de la sección 1.3 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.18 Preparar un resumen de los resultados obtenidos con la instrucción impartida al personal de la Corte de Cuentas de la República para asegurar la comprensión adecuada de las normas de ética que rigen sus actividades, suministrando información sobre, por ejemplo: la naturaleza y periodicidad de la capacitación impartida; las respuestas a las preguntas que fueron formuladas por los funcionarios públicos; las actividades realizadas para determinar si se ha logrado la meta de asegurar que han sido comprendidas las normas de ética, y las medidas o acciones adoptadas por las autoridades o entidades responsables de asegurar que esa instrucción es debidamente impartida con ese propósito y de vigilar que estas disposiciones y medidas vigentes son debidamente aplicadas (Véase el párrafo 447 de la sección 1.3 del Capítulo III de este Informe).
- 1.4.19 Preparar un resumen de los resultados obtenidos con la instrucción impartida al personal del Instituto de Acceso a la Información Pública para asegurar la adecuada comprensión de las

normas de ética que rigen sus actividades, brindando información sobre, por ejemplo: la naturaleza y periodicidad de la capacitación impartida; las respuestas a las preguntas que fueron formuladas por los funcionarios públicos; las actividades realizadas para determinar si se ha logrado la meta de asegurar que han sido comprendidas las normas de ética, y las medidas o acciones adoptadas por las autoridades o entidades responsables de asegurar que esa instrucción es debidamente impartida con ese propósito y de vigilar que estas disposiciones y medidas vigentes son debidamente aplicadas (Véase el párrafo 450 de la sección 1.3 del Capítulo III de este Informe).

2. EL ESTUDIO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACIÓN ENTRE UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y LA PROBIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 12 DE LA CONVENCION)

2.1 ESTUDIOS SOBRE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACIÓN ENTRE UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y LA PROBIDAD EN EL SERVICIO

[454] En su Respuesta al Cuestionario, el Estado analizado señala que El Salvador no ha estudiado medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público.²⁷⁶

[455] Al respecto, el Comité observa que en un documento presentado por un grupo de organizaciones de la Sociedad civil, titulado *Informe Independiente de Sociedad Civil de El Salvador*, se señaló que los estudios han sido realizados en administraciones de gobiernos anteriores y que estos estudios concluyeron que en todas las instituciones hay disparidad y discrecionalidad en materia de contratación.²⁷⁷

2.2 ESTABLECIMIENTO DE CRITERIOS OBJETIVOS Y TRANSPARENTES PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

2.2.1 Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas

[456] En su Respuesta al Cuestionario el Estado analizado señala que no ha establecido criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los funcionarios públicos. Esta decisión la adopta cada entidad pública de acuerdo a su presupuesto.²⁷⁸

2.2.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas

[457] Con respecto a las disposiciones que se refieren al establecimiento de criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los funcionarios públicos, el Comité observa la ausencia de un sistema integral para establecer criterios objetivos y transparentes para determinar estas remuneraciones.

[458] A la luz de lo anterior, el Estado analizado debería considerar establecer un marco jurídico que fije los criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de todos los

²⁷⁶ Respuesta al Cuestionario, pág. 39, *supra* nota 15.

²⁷⁷ Informe independiente de la Sociedad Civil, pág. 13, *supra* nota 9.

²⁷⁸ Respuesta al Cuestionario, pág. 39, *supra* nota 12.

funcionarios de la Administración Pública; es decir, los funcionarios de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de las instituciones autónomas y desconcentradas, de las municipalidades y de otras instituciones del Estado. Este marco jurídico puede incluir la designación o establecimiento de un órgano rector que supervise las remuneraciones. El Comité formulará recomendaciones al respecto (Véase la recomendación correspondiente en el Capítulo III de este Informe).

[459] Al respecto, en un documento presentado por un grupo de organizaciones de la sociedad, titulado *Informe Independiente de Sociedad Civil de El Salvador*, se señaló que no se han establecido criterios objetivos y transparentes para determinar las remuneraciones de los funcionarios públicos. Lo mejor que se ha logrado es una escala de remuneraciones para ciertos cargos, aunque en algunas instituciones aún se practica la discrecionalidad al asignarse las remuneraciones, en particular en las entidades autónomas.²⁷⁹ También se señaló que en algunos casos. Los choferes de algunas instituciones tienen mejores sueldos y beneficios que algunos funcionarios que ocupan cargos técnicos. Señala además que la disparidad es un factor de riesgo por la migración de los funcionarios públicos de sus instituciones en procura de mejores ingresos. Este grupo señala también que a nivel local, la disparidad es mucho más evidente entre los sueldos y beneficios de los funcionarios públicos y que solamente en algunas instituciones como la Policía Nacional Civil, el Ministerio de Salud, de Educación y la Universidad de El Salvador, cuentan con la figura del escalafón, como mecanismo para establecer las remuneraciones de sus empleados.²⁸⁰

2.2.3 Conclusiones y recomendaciones

[460] Con base en el análisis realizado en los acápites anteriores en relación con la implementación en la República de El Salvador del artículo III, párrafo 12 de la Convención, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[461] La República de El Salvador no ha considerado y adoptado medidas orientadas a establecer criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos, de acuerdo con lo dicho en la sección 2 del capítulo III de este informe.

[462] En vista de los comentarios planteados en esa sección, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- Considerar establecer un marco jurídico que fije los criterios objetivos y transparentes para determinar las remuneraciones de los funcionarios de toda la Administración Pública; es decir, los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de las instituciones autónomas y desconcentradas, de las municipalidades y de otras instituciones del Estado (Véase el párrafo 458 de la sección 1.3 del Capítulo III de este Informe).

IV. BUENAS PRÁCTICAS

[463] De conformidad con lo previsto en el apartado VI de la Metodología para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda adoptada por el Comité, se alude a continuación a las buenas prácticas identificadas por el Estado

²⁷⁹ Informe independiente de la Sociedad Civil, pág. 17, *supra* nota 9.

²⁸⁰ *Ibid.*, págs. 14 – 15.

analizado, las cuales ha deseado compartir con los demás países integrantes del MESICIC, por considerar que pueden ser de beneficio para los mismos:

[464] – **“Sistema de Dotación y Selección de Personal (Reclutamiento y Selección de Personal,”²⁸¹** que busca la profesionalización de la función pública.

[465] Se considera una buena práctica porque busca en reducir el clientelismo y corrupción en la gestión del talento humano en la administración pública, en todos sus puestos y segmentos, sean estos puestos administrativos y de apoyo, técnico, gerencial y directivo.

[466] – **“Reformas a la Ley de Servicio Civil o Nuevo Marco Legal, enfocadas a la implementación de la Carrera Administrativa,”²⁸²** que consiste en el inicio o base para lograr los objetivos que se plantean en las recomendaciones dadas por el MESICIC.

[467] Se considera una buena práctica porque tiene el propósito de transparentar las contrataciones, actualizar nuestro marco legal y crear y aplicar la parte reglamentaria respecto el tema, así como darles cumplimiento a las recomendaciones del MESICIC.

[468] – **“Implementación de Procedimientos de Reclutamiento y Contratación de Personal por el Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de El Salvador,”²⁸³** que consiste en garantizar la incorporación o contratación de personas que cumplan los perfiles idóneos para ocupar los cargos asignados.

[469] Se considera una buena práctica porque permite ejecutar un proceso transparente que dé como resultado la incorporación de personas con las competencias requeridas por el puesto para el desempeño del mismo.

²⁸¹ Respuesta al Cuestionario, págs. 116 – 119, *supra* nota 12.

²⁸² *Ibid.*..., págs. 119 – 121.

²⁸³ *Ibid.*..., págs. 121 – 122.

ANEXO

AGENDA DE LA VISITA *IN SITU* A EL SALVADOR

<u>Lunes, 17 de octubre de 2016</u>	
17:00 hrs. – 18:00 hrs. <i>Sheraton Presidente San Salvador Hotel</i>	Reunión de coordinación entre los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
18:00 hrs. – 18:30 hrs. <i>Sheraton Presidente San Salvador Hotel</i>	Reunión de coordinación entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
<u>Martes, 18 de octubre de 2016</u>	
9:00 hrs. – 12:30 hrs. <i>Casa Presidencial</i>	Reuniones con organizaciones de la sociedad civil y/o, entre otros, con organizaciones del sector privado, asociaciones profesionales, académicos o investigadores.
9:00 hrs. – 11:00 hrs.	<p><u>Primera sesión:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Contenido del Informe Independiente de Sociedad Civil de El Salvador <p><u>Participantes:</u></p> <p><i>Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE,) Capítulo de Transparencia Internacional (TI)</i></p> <p>Jessica Guadalupe Estrada de Soriano</p> <p>Claudia Margarita Marchesini</p> <p>Elmer Giovanni Flores Fuentes</p> <p><i>Iniciativa Social para la Democracia (ISD)</i></p> <p>Ramón Villalta</p> <p>Oscar Oswaldo Campos Molina</p> <p><i>Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD)</i></p> <p><i>Universidad de El Salvador (UES).</i></p>
11:00 hrs. – 12:30 hrs.	<p><u>Segunda sesión:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado:

	<p><u>Participantes:</u></p> <p><i>Cámara de Comercio e Industria de El Salvador</i></p> <p>Marvin Denis Portillo Cuellar</p> <p>Luis Carlos Golcher Mejía</p> <p>Luis Federico Hernández Aguilar</p> <p><i>Asociación Nacional de la Empresa Privada</i></p> <p>Arnoldo Jiménez</p> <p>Javier Argueta</p>
12:30 hrs. – 14:00 hrs.	Almuerzo
14:00 hrs. – 17:00 hrs.	Reunión con representantes del <u>Tribunal de Ética Gubernamental</u>
	<p><u>Panel 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la protección de denunciantes de actos de corrupción. • Instrucciones al personal de las entidades públicas para la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que los rigen.
	<p><u>Participantes:</u></p> <p>Rodrigo Alberto Molina</p> <p>Lesvia Solas de Estévez</p> <p>Moris Edgardo Landaverde</p> <p>Ada Melvin Villalta de Chacón</p> <p>Jennyffer Giovanna Vega Hércules</p>
17:00 hrs. – 17:30 hrs.	<u>Reunión informal</u> con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
<u>Miércoles, 19 de octubre de 2016</u>	
9:00 hrs. – 12:00 hrs. <i>Casa Presidencial</i>	Reunión con representantes de la <u>Corte de Cuentas de la República</u>
	<p><u>Panel 2:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos. • Instrucciones al personal de las entidades públicas para la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que los rigen.

	<u>Participantes:</u> Mario Alberto Cáceres Chinchilla Samuel Alfredo Núñez Chávez Ovidio Antonio Seoane Aguirre Karen Yamileth Cruz Pineda
12:00 hrs. – 14:00 hrs.	Almuerzo
14:00 hrs. – 17:00 hrs. <i>Casa Presidencial</i>	Reunión con representantes del <u>Instituto de Acceso a la Información Pública</u>
	<u>Panel 3:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos y para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. • Instrucciones al personal de las entidades públicas para la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que los rigen.
	<u>Participantes:</u> Doris Elizabeth Cabrera Jose Juan Marroquín René Francisco Valiente César Mauricio González
17:00 hrs. – 18:00 hrs.	<u>Reunión informal</u> con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
<u>Jueves. 20 de octubre de 2016</u>	
9:00 hrs. – 12:00 hrs. <i>Casa Presidencial</i>	Reuniones con autoridades públicas
	<u>Panel 4:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones generales de la Segunda Ronda y las relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos.

	<p><u>Participantes:</u></p> <p><u>Tribunal del Servicio Civil</u></p> <p>Claudia Noemí Medina Rodríguez</p> <p>Tomás Everaldo Portillo Grande</p> <p>Favio Aníbal Rivera Portillo</p> <p><u>Instituto de Desarrollo Municipal del ISDEM</u></p> <p>Werner Boanerger Agilar</p> <p>Luis Alexei Gálvez Salguero</p> <p>Cyndi Carolina Serrano</p> <p>Miguel Alexander Ruano Gutiérrez</p> <p><u>Asamblea Legislativa</u></p> <p>Javier Enrique Rivas</p> <p>Celia López</p> <p>Michelle Montalvo</p> <p><u>Fiscalía General de la Republica</u></p> <p>Edwin Arturo Molina Lopez</p> <p>Ana Leyda Salomón de Padilla</p> <p>Sergio Leonel Cuenca Chávez</p> <p>Angela Roxana Rivera de Dominguez</p>
12:00 hrs. – 13:30 hrs.	Almuerzo
13:30 hrs. – 15:30 hrs. <i>Casa Presidencial</i>	<u>Reunión con representantes de la Unidad Normativa de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública</u>
	<p><u>Panel 5:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones generales de la Segunda Ronda y las relativas a los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. <p><u>Participantes:</u></p> <p>Ludis Jazmin Arteaga</p> <p>Ana Edelmira Montejo de Molina</p> <p>Christian Obdulio Guardado</p>

15:30 hrs. – 17:30 hrs. <i>Casa Presidencial</i>	Reunión con representantes de la <u>Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia</u>
	<p><u>Panel 6:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos.
	<p><u>Participantes:</u></p> <p>Ernesto Zuniga</p> <p>Karla Majano de Palma</p>
17:30 hrs. – 18:00 hrs.	<u>Reunión informal</u> con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
18:00 hrs.	<u>Reunión final</u> con los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.

**AUTORIDAD DE CONTACTO DEL ESTADO ANALIZADO PARA LA COORDINACIÓN
DE LA VISITA *IN SITU*, Y REPRESENTANTES DE LOS ESTADOS MIEMBROS DEL
SUBGRUPO DE ANÁLISIS PRELIMINAR Y LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC**

ESTADO ANALIZADO:

REPÚBLICA DE EL SALVADOR

Marcos Rodríguez

Experto Titular ante el Comité de Expertos del MESICIC
Secretario de la Secretaría de Participación Ciudadana, Transparencia y Anticorrupción de la
Presidencia

Manuel Cruz

Director de la Oficina de Fortalecimiento al Control Interno y Auditoría
Secretaría de Participación Ciudadana, Transparencia y Anticorrupción de la Presidencia

Orlando Israel Rivas

Asesor Jurídico de la Oficina de Fortalecimiento al Control Interno y Auditoría
Secretaría de Participación Ciudadana, Transparencia y Anticorrupción de la Presidencia

ESTADOS MIEMBROS DEL SUBGRUPO DE ANÁLISIS PRELIMINAR:

BOLIVIA

Javier Hinojosa

Director General de Asuntos Jurídicos
Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción

GUYANA

Aubrey Nelson Heath-Retemyer

Experto Titular ante el Comité de Expertos del MESICIC
Chief Executive Officer
State Asset Recovery Agency

SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC

Rodrigo Silva

Oficial Jurídico del Departamento de Cooperación Jurídica
Secretaría de Asuntos Jurídicos de la OEA

Enrique Martínez

Oficial Jurídico Principal del Departamento de Cooperación Jurídica
Secretaría de Asuntos Jurídicos de la OEA