



OEA | MESICIC

MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN
Trigésima Segunda Reunión del Comité de Expertos
Del 11 al 14 de marzo de 2019
Washington, DC

OEA/Ser.L.
SG/MESICIC/doc.538.rev4
14 de marzo de 2019
Original: Español

REPÚBLICA DE HAITÍ

INFORME FINAL

(Aprobado en la sesión plenaria del 14 de marzo de 2019)

SUMARIO

Teniendo en cuenta que Haití no se encontraba vinculado al MESICIC cuando se desarrolló la Segunda Ronda del Mecanismo, el presente informe contiene el análisis integral de la implementación de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas por el Comité de Expertos del MESICIC para la Segunda Ronda, así como para la Quinta Ronda.

Las disposiciones seleccionadas para la Segunda Ronda son las previstas en los párrafos 5 y 8 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. A su vez, para la Quinta Ronda se seleccionaron 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.

El análisis se efectuó 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 con la respuesta de Haití al cuestionario; con la información recabada por la Secretaría Técnica; y con una importante fuente de información, como fue la información recabada durante la visita *in situ* realizada a dicho Estado del 9 al 11 de octubre de 2018 por parte de representantes de Argentina y Panamá, como países integrante del subgrupo de análisis de Haití, en la cual, con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC, se pudo precisar, aclarar y complementar la información suministrada por Haití, además de escuchar opiniones de organizaciones de la sociedad civil, sobre los temas bajo análisis, lo cual contribuyó a que el Comité contara con información objetiva y completa sobre dichos temas.

En relación con la implementación en Haití de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción que fueron seleccionadas por el Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento de la misma (MESICIC) para la Segunda Ronda de Análisis, 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 formuló recomendaciones que apuntan a propósitos tales como los que se destacan a continuación:

Con respecto a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos, se recomendó a Haití, entre otros aspectos: considerar asegurar que sus disposiciones especifiquen claramente los cargos que puedan ser provistos de manera excepcional mediante nombramiento discrecional; que garanticen que los agentes públicos vinculados por contrato no puedan acceder mediante concursos internos a cargos vacantes, sino a través de concursos externos; fortalecer la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OMRH) para que pueda contar con independencia y con las atribuciones y las competencias para cumplir plenamente su función de órgano regulador, de control y supervisión de la aplicación de las leyes y normas en materia de vinculación de funcionarios públicos que rigen los ministerios y otras instituciones públicas de su competencia; considerar la posibilidad de dotar a la función pública de un órgano consultivo en tal materia; adoptar normas que regulen la contratación de personal en los poderes Legislativo y Judicial, al igual que su órgano de supervisión y control; y elaborar y publicar estadísticas sobre los resultados de los procesos

de vinculación a la función pública a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas si fuese necesario.

En cuanto a los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, se formularon, entre otras, las siguientes recomendaciones: considerar consolidar la normativa de contratación estatal en un solo cuerpo general e integral para facilitar su comprensión y aplicación; desarrollar e implementar un régimen sancionatorio específicamente para las autoridades contratantes que incumplan sus obligaciones en materia de contratación pública; conformar un registro público nacional de contratistas de obras, bienes y servicios; adoptar disposiciones que estimulen la participación de la sociedad civil en el seguimiento y la vigilancia de la actividad contractual del Estado; establecer criterios objetivos para la utilización de la modalidad excepcional de contratación relativa a una “obra complementaria que resulte necesaria”; adoptar mecanismos de cooperación entre las diferentes instituciones públicas con competencias en la detección y represión de la adjudicación ilegal de contratos públicos; adoptar las medidas pertinentes para garantizar que la utilización de las modalidades de contratación directa sea consecuencia de la aplicación estricta de la ley, de tal manera que la regla principal sea la licitación abierta, como lo dispone la ley; y elaborar y publicar estadísticas sobre los resultados de los procesos de contratación pública a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas si fuese necesario.

En lo atinente a los sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, se recomendó, entre otros aspectos: considerar adoptar un marco jurídico y normativo integral que proporcione protección para los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción; adoptar mecanismos para la protección de todos los denunciantes y sus familias, no solamente en relación a su integridad física, sino que también en relación con la conservación de sus condiciones laborales, en especial cuando la persona sea un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo; y establecer un proceso simplificado y fácilmente accesible para la presentación de solicitudes de medidas de protección a denunciantes y testigos de actos de corrupción.

En cuanto a actos de corrupción, se recomendó, entre otros aspectos: considerar adecuar y/o complementar determinadas disposiciones legales que se relacionan con las conductas delictivas descritas en el artículo VI.1 de la Convención, de tal manera que incluyan todos los elementos previstos en dicho artículo; fortalecer a la Unidad de Lucha Contra la Corrupción (ULCC) garantizándole los recursos necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones; adoptar mecanismos que le permitan a la misma efectuar el seguimiento a las solicitudes de procesamiento sobre supuestos actos de corrupción que remitan a las diferentes instancias judiciales; y elaborar información estadística sobre los resultados de los procesos de actos de corrupción a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas si fuese necesario.

Para el análisis de la primera disposición seleccionada en la Quinta Ronda que se 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 3, de la Convención, de acuerdo con la metodología de esta Ronda, el Estado analizado eligió al personal de la Dirección General de Presupuesto (en adelante “DGB”) y de la Administración General de Aduanas (en adelante “AGD”).

Este análisis se orientó a determinar si en relación con dicho 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 Haití, para su consideración, en relación con lo anterior, apuntan a propósitos tales como los que se destacan a continuación: establecer un programa de capacitación formal, tanto para el personal de la DGB como el de la AGD, a fin de asegurar la participación obligatoria de sus empleados en los programas de capacitación e inducción relativos a sus funciones y a las normas éticas que rigen sus actividades, el cual debe incluir los cursos ofrecidos y un cronograma, e impartirse de manera presencial o en línea, para permitir que todos los empleados comprendan dichas funciones y normas, incluyendo evaluaciones al finalizar la capacitación; y establecer un órgano rector responsable de definir, dirigir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que el personal de la DGB y de la AGD es informado sobre sus funciones y normas éticas que rigen sus actividades, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen estas materias.

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 funcionarios público, recomendándosele a Haití, entre otros, adoptar el sistema de remuneración de la Administración Pública dispuesto por la norma legal que rige la materia; establecer un marco jurídico para la remuneración de los funcionarios de los poderes Legislativo y Judicial, basándose para todo lo anterior en criterios objetivos y transparentes; y publicar la escala salarial utilizada para la remuneración de los funcionarios públicos.

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

**PROYECTO DE INFORME RELATIVO A LA IMPLEMENTACIÓN EN LA REPÚBLICA DE
HAÍTÍ DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA SER
ANALIZADAS EN LA SEGUNDA Y QUINTA RONDAS¹**

INTRODUCCIÓN

1. Contenido del Informe²

[1] En el presente informe se hará referencia, en primer lugar, a la implementación, en la República de Haití, de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas por el Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento (MESICIC) para la Segunda Ronda de Análisis. Las disposiciones seleccionadas para la Segunda Ronda son las previstas en el Artículo III, párrafo 5 de la presente Convención (Sistemas para la contratación de funcionarios públicos y para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado), el Artículo III, párrafo 8 (Sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción) y el Artículo VI (Actos de corrupción).

[2] En segundo lugar, el presente informe se referirá a la implementación de la disposición de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionada por el Comité de Expertos del MESICIC para la Quinta Ronda de Análisis. Las disposiciones seleccionadas son las previstas en los párrafos 3 y 12 del Artículo III de la Convención, relativas 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”* y *“el estudio de otras medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público.”*

2. Ratificación de la Convención y vinculación al mecanismo

[3] De acuerdo con el registro oficial de la Secretaría General de la OEA, la República de Haití ratificó la Convención Interamericana contra la Corrupción el día 14 de abril de 2004 y depositó el respectivo instrumento de ratificación el día 7 de junio de 2004.

¹Teniendo en cuenta que la República de Haití no se encontraba vinculado al MESICIC cuando se llevó a cabo la Segunda Ronda del MESICIC, el presente proyecto de informe preliminar fue elaborado de conformidad con los artículos 23 (a) y 28 del [Reglamento del Comité](#), y según a la Metodología para el Seguimiento de las Recomendaciones formuladas y las disposiciones revisadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda (documento SG / MESICIC / doc.438 / 15 rev. 1) y el formato de los informes de los países (documento SG / MESICIC / doc.439 / 15 rev. 1); los últimos dos de estos documentos fueron adoptados por el Comité en su vigésimo quinta reunión, celebrada en la sede de la OEA en Washington DC, Estados Unidos de América, del 16 al 20 de marzo de 2015.

² El capítulo XII de la [Metodología](#) prevé que “...a los Estados que no se encontraban vinculados al *Mecanismo* cuando se desarrolló la Segunda Ronda de Análisis, se les aplicará la metodología adoptada por el Comité para dicha Ronda en lo que respecta al análisis de las disposiciones de la *Convención* que fueron seleccionadas para la misma. En lo que respecta al análisis de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Segunda Ronda también se tomará nota de las eventuales dificultades en su implementación y de las necesidades de cooperación técnica requeridas por estos Estados”.

[4] Asimismo, la República de Haití suscribió la Declaración sobre el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción, el día 9 de diciembre de 2010.

I. SUMARIO DE LA INFORMACION RECIBIDA

1. Respuesta de la República de Haití

[5] El Comité desea dejar constancia de la colaboración recibida de la República de Haití en todo el proceso de análisis y, en especial, de la Unidad de Lucha contra la Corrupción (ULCC), 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 en el párrafo siguiente del presente Informe. Haití envió junto con su respuesta las disposiciones y documentos que estimó pertinentes. Dicha respuesta y tales disposiciones y documentos pueden consultarse en la siguiente página en “Internet”: <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Haiti&r=2>.

[6] Asimismo, el Comité deja constancia de que el Estado analizado 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*, la cual se realizó durante los días 9 a 11 de octubre de 2018, con la participación de los representantes de Argentina y Panamá (en su calidad de integrantes del subgrupo de análisis), y 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 *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*.

[7] El Comité tuvo en cuenta para su análisis la información suministrada por la República de Haití hasta el día 11 de octubre de 2018 (fecha de culminación de la visita antes aludida) y la que fue aportada y le fue solicitada por la Secretaría y por los integrantes del subgrupo de análisis para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con el Reglamento y Normas de Procedimiento, la Metodología para el Análisis de la Implementación de la disposición de la Convención Interamericana contra la Corrupción Seleccionada en la Quinta Ronda 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.

[8] El Comité no recibió, dentro del plazo fijado en el Calendario para la Quinta Ronda, documentos de organizaciones de la sociedad civil de conformidad con lo previsto en el artículo 34 b) del Reglamento del Comité.

[9] No obstante, con ocasión de la visita *in situ* realizada al Estado analizado, se recabó información de representantes de organizaciones de la sociedad civil, de asociaciones profesionales y de los medios académicos, 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 *in situ* 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. ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN POR EL ESTADO PARTE DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA LA SEGUNDA RONDA:

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

1.1 SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

1.1.1. Existencia de un marco jurídico y/o de otras medidas y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento

[10] La República de Haití cuenta con un conjunto de disposiciones con relación a los sistemas de contratación del personal para el servicio público:

[11] – Disposiciones de rango constitucional aplicables a la generalidad de la administración pública, como las contenidas en el artículo 234 de la Constitución de la República de Haití de 1987 que dispone que la *“Administración Pública de Haití es el instrumento mediante el cual el Estado lleva a cabo sus misiones y logra sus objetivos. Para garantizar su viabilidad, debe ser manejado con honestidad y eficiencia”*. La Ley Constitucional que Enmienda la Ley de la Constitución de 1987 formula aclaraciones sobre la administración pública nacional: la misma está constituida por la Administración del Estado y por la Administración de las colectividades territoriales.

[12] En su artículo 160, la Constitución de la República de Haití de 1987 le atribuye al Primer Ministro la función de nombrar y destituir a los funcionarios públicos según las disposiciones previstas en la Constitución y las leyes sobre el estatuto general de la función pública. Según el artículo 171, esta atribución puede delegarse a los Ministros para determinadas categorías de agentes de la función pública, según las condiciones establecidas por la ley sobre la función pública. La Constitución de la República de Haití de 1987 establece, en el artículo 142, que el Presidente de la República nombra a los directores generales de la administración pública, así como a los consejos de administración de los entes autónomos.

[13] En su artículo 236.2, la Constitución define la función pública. Establece la función pública como carrera, reglamentada de acuerdo a los principios de aptitud, mérito y disciplina (artículo 236.1). Los funcionarios, que forman el cuerpo de la función pública, están al servicio exclusivo del Estado (artículo 235) y solamente pueden ser contratados *“mediante concurso u otras condiciones establecidas por la Constitución y por la ley”* (artículo 236.2). Asimismo, la Constitución señala la obligación de los funcionarios de *“acatar estrictamente las normas y la ética determinadas por la ley sobre la función pública”* (artículo 235) y que ellos no pertenecen a un servicio público determinado, sino a la función pública misma *“que los pone a disposición de los distintos organismos estatales”* (artículo 237). El artículo 240 establece una lista de funciones y cargos políticos que no pueden acceder a la carrera administrativa.

[14] – Disposiciones de rango legal aplicables a la Administración Central del Estado en su conjunto, tales como las previstas en el *Decreto del 17 de mayo de 2005, en materia de organización de la administración central del Estado*, el cual establece la estructura institucional del poder ejecutivo. El Decreto divide a la administración del Estado en cuatro componentes: la administración central, los órganos del poder judicial, los órganos del poder legislativo y los órganos de las instituciones independientes (artículo 3), y reitera algunos elementos mencionados en la Constitución con respecto a la contratación de funcionarios públicos, incluido el poder de nombramiento del Primer Ministro (artículo 26) para *“cubrir cargos públicos dentro de los límites establecidos en la Constitución”* (artículo 26.1). Por lo tanto, el Primer Ministro *“nombra y destituye directamente a los funcionarios del Estado, de acuerdo a las condiciones prescritas en la Constitución y las leyes sobre el estatuto general de la función pública”* (artículo 28). Asimismo, el Primer Ministro puede delegar esta facultad de nombramiento en la autoridad que ejerce el Ministro *“de proveer el personal para determinados cargos públicos dentro de las estructuras del*

Ministerio del cual está encargado, de conformidad con los procedimientos establecidos en la ley que rige la función pública” (artículo 40.1).

[15] El artículo 70 establece una Dirección o un Servicio de Recursos Humanos dentro de cada Ministerio. El artículo dispone que la Dirección o el Departamento de Recursos Humanos deberá mantener relaciones permanentes con todas las estructuras de su Ministerio, así como con la Oficina de Administración y Recursos Humanos, y es con el fin de cumplir su misión que incluye, entre otras cosas, el reclutamiento de personal, la planificación de carreras y el seguimiento del proceso, así como garantizar la implementación, el cumplimiento y el respeto a la ley que rige el Estatuto General de la Función Pública (artículo 72). La Dirección o el Servicio de Recursos Humanos también se encarga de planificar la dotación y asignación del personal (artículo 72).

[16] Con respecto a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, este organismo de coordinación estratégica (artículo 110) se encarga *“del desempeño del sistema de la función pública a través de medidas de reglamentación y evaluación”*. Además, el organismo contempla la formulación de políticas en materia de desarrollo de recursos humanos, la regulación del funcionamiento del sistema de la función pública, así como la adaptación y armonización de los procedimientos administrativos (artículo 113).

[17] El Consejo Superior de la Administración y la Función Pública, por su lado, se encarga de examinar los temas de orden general relacionados con la elaboración e implementación de la modernización del servicio público, incluida la gestión de recursos humanos (artículos 103 y 104). Está compuesto por varios ministros y personas *“elegidas en virtud de sus competencias específicas”* (artículo 105) y nombrados a través de un decreto del Primer Ministro (artículo 106).

[18] Por último, la Corte Suprema de Cuentas y de lo Contencioso Administrativo garantiza el control judicial de los recursos presentados por los funcionarios y el personal contratista de la administración (artículo 160). Dichos recursos no tienen *“el efecto de suspender las decisiones administrativas”*, pero la Corte puede, sin embargo, *“responder a una solicitud de aplazamiento de la ejecución de una decisión administrativa”* (artículo 161).

[19] – Disposiciones de rango legal aplicables a la Administración Pública Nacional y a los funcionarios públicos, como las establecidas en el Decreto del 17 de mayo de 2005 en materia de revisión del estatuto general de la función pública, el cual rige la gestión de los cargos públicos (artículo 1) y establece los principios fundamentales sobre el reclutamiento de funcionarios. En primer lugar, el Decreto define al agente público. Por lo tanto, se considerará un agente público toda persona física que haya sido objeto de un nombramiento o un contrato de derecho público a efectos *“de ocupar un cargo en nombre de una institución pública o de una persona de la Administración Pública Nacional”* (artículo 4).

[20] La Administración Pública Nacional comprende empleos permanentes y empleos no permanentes, los cuales, en ambos casos, están ocupados por personas en calidad de agentes públicos (artículo 2). Los cargos permanentes se basan en una necesidad permanente y están garantizados por empleados denominados funcionarios (artículo 6) mientras que los cargos no permanentes se refieren a una necesidad ocasional y están ocupados por empleados públicos con estatus de contratistas.

[21] Los funcionarios son nombrados para un cargo permanente de la administración pública nacional a través de un acto de nombramiento (artículo 7). Por lo tanto, se considera funcionario *“todo agente público de nacionalidad haitiana designado para un empleo permanente a tiempo completo con nombramiento definitivo en uno de los niveles de la jerarquía administrativa”* (artículo 8). La función pública agrupa al conjunto de agentes públicos con calidad de funcionarios” (artículo 9).

[22] Al igual que la Constitución, el Decreto establece la función pública como “*carrera*”, reglamentada por la ley basándose en aptitudes, méritos y disciplina (artículo 10). Por último, el artículo 11 enumera las funciones que no otorgan acceso a la carrera de funcionario. Dichas funciones son, en general, empleos o responsabilidades de orden político.

[23] En lo que respecta a los agentes públicos contratistas, se establece que los mismos ocuparán cargos no permanentes por medio de contratos (artículo 13). Por lo tanto, el agente público contratista es titular de un contrato de derecho público que presta servicios en la administración durante un período de tiempo limitado previsto en el contrato (artículo 13). El contrato vincula al empleado contratista con una institución pública determinada y rige las condiciones de empleo que corresponden a su especialidad (artículo 13.1). El contrato no podrá exceder “*los límites del ejercicio fiscal en curso*” y solo podrá prorrogarse de manera expresa (artículo 14).

[24] Los principios que rigen los recursos humanos de la función pública se enumeran en el artículo 19: igualdad de acceso, imparcialidad y equidad en la toma de decisiones, imparcialidad y neutralidad en el ejercicio de las funciones, competencia, honestidad, respeto de la legalidad, así como imputabilidad de los funcionarios.

[25] De acuerdo a estos principios, los agentes públicos solo pueden ser contratados por medio de un concurso y otros requisitos previstos en la Constitución y en el mencionado Decreto (artículo 16). Los agentes públicos de tipo temporal y, por lo tanto, contratistas, constituyen la excepción (artículo 16). Dicho esto, estos últimos pueden, sin embargo, convertirse en funcionarios, si así lo desearan, de acuerdo con las condiciones establecidas en el Decreto (artículo 18).

[26] El Decreto se refiere en sus artículos 20 a 46.1 al cuadro institucional de la función pública. De acuerdo a ello, la gestión pública está garantizada por tres organismos: el Consejo Superior de la Administración de la Función Pública, la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos, las Direcciones o Servicios de Recursos Humanos dentro de los ministerios y las instituciones públicas regidas por el mencionado decreto (artículo 22). El artículo 21 también contempla la posibilidad de establecer órganos de consulta dentro de la función pública con miras a garantizar el respeto y la aplicación del Decreto.

[27] Los artículos 23 y 24 retoman los artículos del Decreto del 17 de mayo de 2005 sobre la organización de la administración central del Estado y reafirman la función atribuida al Consejo Superior de la Administración y la Función Pública, de formular y evaluar “*las políticas generales del Gobierno en materia de administración pública y de recursos humanos*”, así como la composición de sus miembros (artículo 24).

[28] Los artículos 25 a 31 describen las funciones de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, “OMRH”), que se encuentra bajo la dirección del Consejo Superior de la Administración y la Función Pública (artículo 27). La OMRH está encargada de la «*gestión global del personal de la función pública*» y “*de la carrera de los funcionarios*” (artículo 27). Como órgano regulador, la OMRH está asignada en mayor medida al “*control de la aplicación de las leyes y los reglamentos que rigen la función pública*” (artículo 30).

[29] Según el artículo 25, la OMRH atiende todos los temas de orden general relacionados con la función pública, especialmente aquellos relacionados con “*el reclutamiento de funcionarios*”, con inclusión de las propuestas de nombramientos definitivos (artículo 26), así como las relativas a la “*promoción y organización de las ramas profesionales en función de la misión y el objetivo de las instituciones*”. Por consiguiente, la OMRH tiene la obligación de mantener un registro central con información sobre la carrera de los funcionarios (artículo 28). Dado que, a efectos de la contratación de funcionarios, le corresponde a la OMRH organizar los concursos bajo la dirección del Consejo Superior de la Administración y la Función

Pública (artículo 29), es necesario comunicarle regularmente las decisiones relacionadas con los movimientos de personal (artículo 27).

[30] Por su parte, las Direcciones o Servicios de Recursos Humanos en los distintos Ministerios y otras instituciones públicas regidas por el Decreto en cuestión, *“aseguran la gestión cotidiana del personal de los servicios públicos y organizan sus carreras”* (artículo 32). La gestión y la organización deben efectuarse de acuerdo a las disposiciones del Decreto y las directrices de la OMRH (artículo 32). Por lo tanto, las Direcciones o Servicios de Recursos Humanos deben comunicar *“sistemáticamente la lista de cargos vacantes al conjunto de personal de la administración pertinente”* y presentar un informe a la OMRH (artículo 34). Posteriormente, la OMRH publica las decisiones en materia de contratación, nombramientos, promociones y jubilaciones de los funcionarios, de conformidad con el artículo 33.

[31] Por último, en los términos de los artículos 46 y 46.1, la Corte Superior de Cuentas y de lo Contencioso Administrativo *“es el órgano judicial para cualquier impugnación de funcionarios y agentes contratistas de la administración que den lugar a un recurso contencioso”*. La presentación del recurso ante la Corte se realiza de acuerdo a los *“procedimientos establecidos por la ley en cuanto a su organización y su funcionamiento”* (artículo 46.1).

[32] Las normas relativas al acceso a la función pública se encuentran en los artículos 47 a 49. Según el artículo 47, el acceso a la función pública *“se basa esencialmente en el mérito, sin ninguna discriminación de color, raza, sexo ni de opinión política ni religiosa”*. Para tener acceso a la función pública, es necesario ser de nacionalidad haitiana, gozar de derechos civiles y políticos, demostrar buena conducta e integridad moral, así como satisfacer los requisitos de competencia profesional y aptitud física (artículo 48). El proceso de admisión del candidato comprende tres etapas: reclutamiento y selección; período de prueba; nombramiento y titularidad [nombramiento definitivo] (artículo 49).

[33] La primera etapa, de reclutamiento y selección, se define en los artículos 50 a 57. El artículo 50 establece el objetivo del reclutamiento, es decir, *“la selección por concurso de los candidatos a la función pública aptos para ejercer determinadas funciones”*. El artículo 51 señala que los concursos pueden ser internos o externos, organizados *“ya sea a través de pruebas, títulos o bien pruebas y títulos, según la naturaleza de los empleos a cubrir”*. Las modalidades de concurso se establecen en la Resolución del Primer Ministro (artículo 52). Los concursos internos están abiertos, por un lado, a los *“agentes públicos contratistas que deseen obtener el título de funcionarios y, por otro lado, a los funcionarios que quieran pasar de una categoría inferior a una categoría superior”* (artículo 53). Los concursos externos están *“abiertos a toda persona externa a la administración que reúna los requisitos y desee presentar su candidatura a la función pública”* (artículo 54). Los distintos ministerios e instituciones que se rigen por el mencionado Decreto deben presentar a la OMRH la lista de necesidades de personal, ya sea para aumentar el número de funcionarios, reemplazar a funcionarios que renuncien a sus cargos, fallecidos, destituidos, puestos a disponibilidad o jubilados, o bien por abandono del cargo (artículo 55). Asimismo, deben comunicar a la OMRH *“la disponibilidad presupuestaria correspondiente a los cargos”* para los cuales desean contratar funcionarios (artículo 56).

[34] La segunda etapa es el período de prueba. La persona contratada para el período de prueba se define como *“todo candidato para la función que es admitido para pasar un período de prueba en un cargo permanente de la administración pública”* (artículo 58). El artículo 59 establece que la duración mínima para el período de prueba será de tres meses y no excederá, en ningún caso, un período de seis meses. De todas maneras, algunos agentes públicos contratistas y profesionales con experiencia, candidatos a la función pública, pueden ser eximidos del período de prueba (artículo 60). Los estatutos particulares determinan las condiciones que permiten la exención del período de prueba en el momento del nombramiento definitivo (artículo 60). El período de prueba permite que la correspondiente unidad de la administración a la cual el funcionario es asignado pueda evaluar sus *“conocimientos administrativos y*

profesionales, así como su respeto a los principios generales de la función pública” (artículo 61). Al finalizar el período de prueba, el jefe de la administración correspondiente presenta un informe a la OMRH, con copia al funcionario con la propuesta de su nombramiento, la extensión del período de prueba o bien su despido del cargo (artículo 62).

[35] La tercera etapa incluye el nombramiento y la titularidad [nombramiento definitivo], y está enunciada en los artículos 64 a 69. En este caso, la persona contratada para el período de prueba adquiere *“el estatus de funcionario tras una evaluación satisfactoria de su trabajo, así como su titularidad, a través del acto de nombramiento por la autoridad competente, en un grado de la jerarquía administrativa”* (artículo 64). Este acto del nombramiento indicará *«el cargo, la institución contratante y la fecha de incorporación al servicio»* (artículo 65). Los ministerios y las instituciones públicas pertinentes deberán transmitir inmediatamente el acta de ingreso al servicio a la OMRH y al Ministerio de Economía y Finanzas (artículo 67). Se mantiene un expediente individual por duplicado; uno de los ejemplares es para la OMRH y el otro para la institución a la que el funcionario fue asignado (artículo 68). El expediente debe incluir *“todos los documentos vinculados a la situación administrativa del funcionario”* (artículo 69). Estos documentos se *“registran, numeran y clasifican sin discontinuidad”* (artículo 69).

[36] Existen excepciones, como los nombramientos para los cargos de direcciones de los ministerios y organismos autónomos de carácter administrativo, cultural y científico, que se dejan a discreción de las autoridades competentes (artículo 66). El artículo 66 estipula que los funcionarios de categoría A, que son aquellos que *“efectúan un trabajo de conceptualización, análisis, síntesis, elaboración, coordinación y dirección”* y poseen un título universitario de, por lo menos, el nivel de licenciatura, tendrán prioridad para ser nombrados en estos cargos. Sin embargo, el artículo dispone que las autoridades competentes podrán recurrir a personal externo a la función pública cuando las necesidades del servicio así lo exijan.

[37] Los artículos 76 a 100 tratan sobre la estructura y la clasificación de los funcionarios y los empleos. Tal como lo establece la Constitución, el artículo 76 especifica que *“los funcionarios no pertenecen a un servicio público determinado”* sino a la función pública misma *“que los pone a disposición de los distintos organismos del Estado”*. Por consiguiente, según el artículo 77, le corresponde al Estado asegurar que la *“situación reglamentaria de los funcionarios esté organizada de acuerdo al régimen de carrera”*, lo cual implica la titularidad de todo funcionario en un grado dentro de la jerarquía administrativa (artículo 77.1). Los funcionarios que están sujetos a los mismos estatutos particulares establecidos en el Decreto del Primer Ministro (artículo 78) y que *“reúnen los requisitos para los mismos grados pertenecen a determinadas categorías de empleos, a partir de las principales ramas profesionales transversales o sectoriales necesarias para la realización de las principales misiones del Estado”* (artículo 79). Por lo tanto, como lo dispone el artículo 80, los estatutos particulares determinan las normas comunes a las que están sujetos los funcionarios dentro de las categorías de empleos, por ejemplo: el nivel de estudios y las exigencias profesionales en el momento del reclutamiento, el tipo y la modalidad del concurso, el nombramiento definitivo dentro de un determinado grado, el número de escalones dentro de un grado y la antigüedad necesaria para completar cada nivel, así como las modalidades de ascenso. En el artículo 81 se menciona que los estatutos particulares no pueden derogar las disposiciones del Decreto *“salvo en los casos expresamente previstos”*.

[38] De acuerdo al artículo 87, el cuadro de previsión de la fuerza laboral es el instrumento a través del cual se planifican los empleos. De este modo, el cuadro de previsión *“determina el número y la calidad de los empleos necesarios para realizar la labor de cada administración o institución”* pública cuyo personal esté sujeto a dicho Decreto, así como *“la evolución de la fuerza laboral a mediano plazo”*. Los ministerios y las instituciones públicas proponen el cuadro a la OMRH (artículo 87). Los empleos inscriptos en el cuadro de la fuerza laboral se identifican *“por la denominación estándar, la ubicación dentro de la estructura administrativa y el correspondiente perfil profesional”*.

[39] Los artículos 90 a 94 describen más detalladamente las cuatro categorías de empleos designadas por las categorías A, B, C y D (artículo 89). El artículo 90 especifica que *“la pertenencia de un funcionario a una categoría de empleo depende de su nivel de reclutamiento”*. Por lo tanto, la categoría de empleo permite determinar elementos necesarios para el reclutamiento. Por ejemplo, los empleos de categoría A *“serán ocupados por funcionarios que realicen trabajos de conceptualización, análisis, síntesis, elaboración, coordinación y dirección. El acceso a esta categoría está abierto a quienes posean un título universitario que corresponda, por lo menos, a una licenciatura”* (artículo 91). Los empleos de categoría B corresponden a aquellos cargos *«ocupados por funcionarios que realicen trabajos de aplicación con un reclutamiento que exija al menos una formación de nivel universitario respaldada por medio de un certificado que acredite la culminación de la escolaridad en un ciclo de estudios de una duración mínima de tres (3) años»* (artículo 92). Los empleos de categorías C y D agrupan a los funcionarios que realizan trabajos de ejecución. La exigencia mínima para los empleos de categoría C es un nivel de *“tercer grado de enseñanza básica”* (artículo 93) mientras que para los empleos de categoría D solamente se exige un nivel de primer grado de enseñanza básica (artículo 94). Además, las categorías de empleos se subdividen en niveles que se organizan en grados y escalones. El artículo 98 prevé que el funcionario pueda *“cambiar de categoría profesional teniendo en cuenta los requisitos de formación académica y las exigencias profesionales previstas”* por el Decreto y los estatutos particulares. El artículo 99 dispone que *“la transición de una categoría profesional inferior a una categoría profesional superior se realiza a través de concurso”*. Ciertas disposiciones relativas a los deberes y obligaciones de los funcionarios exhiben una cierta pertinencia con el presente capítulo. En especial, el artículo 166, que tiene como objetivo exigir que el funcionario desempeñe sus funciones y cumpla con sus deberes y obligaciones de acuerdo con las disposiciones del mencionado Decreto, así como el artículo 168 que establece que el funcionario tiene *“la obligación de estar al servicio de los intereses generales de la República con lealtad, dedicación, probidad, discreción, eficiencia, eficacia, imparcialidad, diligencia y desinterés, respetando la Constitución y obedeciendo las leyes y los reglamentos en vigencia”*.

[40] Asimismo, los artículos 182 a 186 se refieren a la disciplina y prevén la posibilidad de que un funcionario que no acate sus obligaciones en virtud del Decreto, esté sujeto a acciones disciplinarias (artículo 182). En este sentido, la acción disciplinaria *“se impone posteriormente a una falta constituida por el incumplimiento, por parte del funcionario, de sus obligaciones profesionales, o bien de las obligaciones vinculadas con su calidad de funcionario”*. Citemos concretamente el artículo 184 que estipula lo siguiente: *“el incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario previstos en el presente decreto constituye una falta disciplinaria que lo expone a una sanción disciplinaria, sin perjuicio, según el caso, de las reparaciones vinculadas a su responsabilidad civil y de las penas previstas en el Código Penal aplicables a los delitos comunes”*. La selección de una sanción, de acuerdo con el artículo 187.1 *“está subordinada al principio de proporcionalidad entre la gravedad de la falta y la severidad de la sanción”*. Los artículos 188 a 190 enumeran una gama de sanciones que pueden aplicarse al funcionario que no ejerce sus funciones de acuerdo con las disposiciones del mencionado Decreto. En lo que respecta a un agente público contratista, las sanciones disciplinarias deberán estar previstas en su contrato (artículo 187).

[41] Los artículos 201 a 206 ponen a disposición de los funcionarios públicos las vías de recursos contra *“decisiones administrativas consideradas arbitrarias o ilegales”* (artículo 201). Estos recursos comprenden recursos de reposición y recursos contenciosos. Por lo tanto, según el artículo 204, *“el Consejo Superior de la Administración y la Función Pública constituye el órgano superior para los recursos de reposición para todas las decisiones que afecten la carrera de los funcionarios, posteriormente al agotamiento de los recursos de reposición y jerárquicos presentados ante las autoridades competentes”*. La OMRH es el órgano que *“recibe y da curso a las impugnaciones de funcionarios con relación a su carrera ante el Consejo Superior de la Administración y la Función Pública”* (artículo 31). El funcionario que desee ir más allá de los recursos de reposición y jerárquicos puede hacerlo (artículo 206), e interponer un recurso contencioso, es decir, de naturaleza judicial, ante la Corte Suprema de Cuentas y de lo Contencioso Administrativo.

[42] – Disposiciones de rango legal aplicables a la Administración Pública, tales como las que están previstas en la Resolución, que establecen los procedimientos y las modalidades que organizan el reclutamiento para acceder a los empleos de la función pública, y tienen el propósito de especificar las modalidades de aplicación de las disposiciones del estatuto general de la función pública con relación al proceso de reclutamiento. En este sentido, la Resolución está dirigida a racionalizar la gestión de los recursos humanos asignados a diferentes instituciones de la función pública, uniformizar los procedimientos de contratación para garantizar la aplicación estricta de los principios de igualdad de acceso, equidad, imparcialidad, neutralidad y transparencia en la función pública, así como a proveer los recursos humanos cualificados para implementar eficazmente las políticas públicas (artículo 5). El artículo 6 señala que el reclutamiento para empleos públicos permanentes de la función pública se realiza a través de concursos, basados, entre otros aspectos, en los principios de *“igualdad de acceso de todos los ciudadanos a la función pública”, «imparcialidad y equidad en el proceso de reclutamiento», así como «neutralidad, competencia, honestidad e imputabilidad de los funcionarios”*.

[43] Según el artículo 8, el objetivo del reclutamiento es equipar a la función pública con *“agentes públicos en los empleos permanentes de la administración previstos en el presupuesto de la República y en los empleos temporales para los cuales se contratan agentes contratistas, sin ninguna discriminación”*. Este proceso se realiza por medio del reclutamiento interno o externo (artículo 9), y está precedido por la convocatoria de candidaturas, el acto administrativo por el cual la administración pública informa a los ciudadanos acerca de los *“empleos vacantes o disponibles, e invita a los interesados a inscribirse para participar en las pruebas de competencia, selección e integración de los candidatos”* (artículo 7). Las disposiciones de la Resolución se aplican tanto a la contratación interna como a la contratación externa de los agentes permanentes y agentes contratistas (artículo 9).

[44] De acuerdo a los términos de los artículos 9.1 y 9.2, el reclutamiento externo es aquel en el cual *“pueden participar los ciudadanos y ciudadanas residentes en Haití que postulen, por primera vez, a un empleo en la función pública, así como los agentes públicos contratistas que ejercen las funciones del cargo pero que deseen obtener la titularidad”*, mientras que el reclutamiento interno está dirigido a los funcionarios que deseen postularse para un ascenso, ya sea dentro de la administración o en otra institución de la función pública. El artículo 9.2 estipula que el reclutamiento interno solo podrá utilizarse *“cuando los méritos exigidos para un cargo y la experiencia necesaria estén disponibles entre los miembros del personal de la correspondiente administración”*. Asimismo, el proceso de reclutamiento interno debe funcionar con las mismas condiciones de transparencia y rigor establecidas en el artículo 9. Se hace una excepción cuando la naturaleza de las funciones o las necesidades del servicio lo justifiquen o bien cuando los funcionarios de la administración en cuestión no cuenten con las competencias exigidas para ejercer la función. Previo dictamen de la OMRH, la contratación interna puede, a partir de ese momento, abrirse a los agentes contratistas (artículo 9.2).

[45] El mérito, que constituye la norma de admisión a la función pública, de conformidad con el artículo 11, establece que la admisión tendrá lugar solamente mediante el concurso externo o interno, basado en título o prueba. No obstante, el concurso que se basa solamente en los títulos puede aplicarse a determinados empleos que deben cubrirse con profesionales con experiencia. Estos últimos podrán, previo dictamen de la OMRH, ser eximidos de la evaluación escrita, pero deberán, sin embargo, pasar una entrevista obligatoria antes de su contratación (artículo 11). El artículo señala, además, que los concursos basados en una prueba están dirigidos a candidatos *“cuyas aptitudes y competencias para ejercer el empleo deban demostrarse a través de la administración de una prueba de evaluación seguida de una entrevista”*.

[46] Con el fin de abrir los concursos organizados por el Ministerio o el organismo contratante y garantizar que la OMRH pueda desempeñar su función de órgano regulador y, por lo tanto, *“garantizar el respeto del marco normativo y reglamentario establecido”* (artículo 15), la Dirección o Servicio de

Recursos Humanos deberá previamente comunicar a la OMRH la lista de necesidades de personal, los términos de referencia (TDR) de los cargos a cubrir y el correspondiente presupuesto para contar con la autorización para iniciar el proceso de reclutamiento (artículo 14). Asimismo, el artículo 61 dispone, con el fin de previsión y planificación de los recursos humanos, que se transmita la lista de cargos a la OMRH a fin de prever y planificar los recursos humanos, a partir de la primera semana del mes de octubre de cada año con la posibilidad de ponerse al día durante el transcurso del mes de marzo.

[47] Los artículos 19 a 23 presentan algunas aclaraciones en lo que respecta al papel de la OMRH, organismo encargado de *“coordinar y supervisar los procesos de contratación externa e interna para los cargos en los distintos ministerios y organismos que forman parte de la función pública”* (artículo 19). En consecuencia, la OMRH participa en todas las etapas del proceso de reclutamiento realizado por los ministerios u organismos contratantes (artículo 20). La OMRH presta asistencia, asimismo, en la *“preparación de los exámenes, la etapa de corrección, la publicación de resultados, el período de prueba, el nombramiento y la titularidad”* (artículo 21). Aunque la organización del reclutamiento esté a cargo de cada ministerio o institución bajo la supervisión y el asesoramiento técnico de la OMRH, esta última podrá también, *“según las necesidades de recursos humanos expresadas y las características del perfil que se busca, abrir la contratación a candidatos en todo el territorio nacional o restringir la convocatoria de candidatos a un espacio geográfico determinado”* (artículo 26).

[48] Los artículos 24 a 29 se refieren a los procedimientos y las modalidades en materia de reclutamiento. Es evidente que, para acceder a un cargo en la función pública, el candidato debe participar personalmente en el proceso de contratación (artículo 24). El artículo 27 dispone que las medidas relativas a la organización del proceso de reclutamiento deben tomarse al menos tres meses antes de la *“fecha prevista para la admisión de los candidatos al período de prueba, posteriormente a la selección”*. Para tomar parte en el proceso de reclutamiento, el candidato debe comprobar que *“cumple con los requisitos previstos en el Decreto del 17 de mayo de 2005 en materia de revisión del estatuto general de la función pública, así como con los requisitos exigidos para el cargo al que se postula y que se especifican en la convocatoria de candidaturas”*. El artículo 29 prevé las etapas del proceso de reclutamiento y complementa las etapas previstas en el Decreto citado anteriormente: a) convocatoria de candidaturas; b) organización del jurado de selección; c) proceso de selección; d) período de prueba; e) nombramiento y f) titularidad [nombramiento definitivo].

[49] Los artículos 30 y 31 hacen referencia a la convocatoria de candidaturas y los elementos que la misma debe incluir. La convocatoria de candidaturas debe indicar: *“la naturaleza y el título del cargo o los cargos a cubrir; b) una breve descripción de las tareas que deben cumplirse; c) los requisitos profesionales y académicos exigidos; d) el lugar donde se realizará el trabajo; e) la fecha, hora y lugar de apertura y cierre de las inscripciones; f) los documentos exigidos; g) el procedimiento para depositar el expediente de solicitud del candidato; h) el sueldo básico y otras prestaciones y beneficios”* (artículo 30). Para los agentes contratistas, el proceso se efectúa sobre la base de los méritos del candidato y *“comprende la convocatoria de candidaturas y la selección seguidas por la firma de un contrato entre el candidato seleccionado y la autoridad competente del organismo público contratante”* (artículo 31). La publicación de las convocatorias de candidaturas está a cargo de la OMRH, de conformidad con el artículo 20. En este sentido, la OMRH garantiza la publicación en los medios de prensa y en su sitio de internet, así como en el sitio del ministerio o del organismo contratante (artículo 20).

[50] Los artículos 32 a 42 establecen la organización del jurado de selección, es decir, la etapa posterior a la convocatoria de candidaturas. El jurado de selección está formado por la unidad administrativa que expresó la necesidad de contratar recursos humanos (artículo 32). Está compuesto por los siguientes tres miembros: un representante de la Oficina del Ministro, un representante de la Dirección General y un representante de la Dirección o del Servicio de Recursos Humanos si se trata de un ministerio; cuando se trata de un organismo autónomo, se envía un representante del Ministro responsable (artículo 33). La

competencia y moralidad de los miembros del jurado de selección está garantizada por la OMRH (artículo 34). El artículo 35 prohíbe la participación en el proceso de reclutamiento, en calidad de miembros del jurado de selección, de todas aquellas personas que ocupan empleos o cargos políticos. En los términos del artículo 36, el jurado *“garantiza la coordinación y la ejecución del proceso de reclutamiento, especialmente la preparación y administración de pruebas, de acuerdo con los requisitos establecidos”* por decreto. El jurado recibe y examina los expedientes de los candidatos (artículo 37). Seguidamente, el jurado anuncia la admisión al concurso, *“luego de haber verificado la correspondencia entre las candidaturas recibidas y las exigencias previstas para los cargos mencionados en la convocatoria de candidaturas”*.

[51] El artículo 37 dispone que solamente las candidaturas que cumplan con los requisitos para ingresar a la función pública (artículo 25) y hayan aportado *“las correspondientes pruebas dentro de los plazos indicados serán admitidos al concurso”*. A efectos de verificar la admisibilidad, las candidaturas deben presentarse por escrito y estar acompañadas por la información y los documentos solicitados en la convocatoria de candidaturas (artículo 38). El artículo 38 dispone que los miembros del jurado pueden, por medio de un acta firmada, eliminar del concurso a *“las candidaturas presentadas con retraso, o bien que incluyan documentos falsos o incompletos”*. En consecuencia, la administración pertinente entregará al candidato, posteriormente a la presentación de cada candidatura, *“un formulario de acuse de recibo del expediente en el cual se indique la hora, la fecha y los documentos recibidos, y se especifique el cargo al cual se presentó la candidatura”*,

[52] El artículo 40 establece los medios por los cuales se puede informar a los candidatos que fueron admitidos al concurso. Pueden ser informados *“a través de un anuncio publicado en el servicio público encargado del reclutamiento, en la OMRH y a través de los medios de prensa”*. La convocatoria debe indicar la naturaleza, el nivel y el número de exámenes que los candidatos deberán tomar y *“publicarse al menos ocho días antes de la fecha efectiva de los exámenes, e indicar la hora, el lugar y la fecha”* donde los candidatos deberán presentarse (artículo 40).

[53] Posteriormente al concurso, el jurado procede a la selección de los candidatos. Los artículos 43 a 46 se refieren específicamente al proceso de selección, que comprende *«la corrección de las pruebas, la evaluación, el anuncio de los resultados y la entrevista»* (artículo 43). Los candidatos que hayan aprobado el examen del concurso serán inscritos en una *“lista de clasificación de acuerdo a un orden descendente de desempeño”* (artículo 43). Los demás candidatos, *“clasificados inmediatamente después de aquellos aprobados por el jurado, quedan inscritos en una lista de espera”* (artículo 43).

[54] La publicación de los resultados es responsabilidad de la OMRH (artículo 17). El artículo 17 dispone que los resultados del concurso de reclutamiento externo deben publicarse: *“a) en un diario de amplia circulación; b) en el sitio electrónico de la OMRH; c) en el sitio electrónico del Ministerio o del organismo contratante y d) también en anuncios en la puerta de entrada del Ministerio o del organismo contratante”*. El artículo 18 especifica el contenido de la publicación de los resultados: *“se publican los nombres de las personas que hayan aprobado el concurso con sus respectivos promedios en la lista de clasificación y los nombres de los candidatos ubicados inmediatamente después en el orden de precedencia en la lista de espera, a quienes la administración podrá llamar en caso de renuncia de uno o más de los concursantes seleccionados”*.

[55] Asimismo, de acuerdo a los términos del artículo 44, solamente los candidatos *«que hayan alcanzado la calificación aprobatoria serán admitidos a la entrevista»*. Además, el artículo 44 agrega que la administración pública debe respetar el orden de clasificación de los candidatos ya que solamente pueden ser admitidos para el período de prueba los candidatos que *“hayan obtenido el promedio reglamentario y ocupen un lugar en el orden de precedencia de la lista de clasificación, teniendo en cuenta número de empleos vacantes o disponibles”*.

[56] El artículo 45 establece los requisitos para la entrevista. La entrevista de todos los candidatos debe desarrollarse en las mismas condiciones (artículo 45). El objetivo es “*comprobar el grado de madurez de los candidatos y las candidatas teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad exigido para ocupar el cargo*”. La lista de candidatos que hayan pasado la prueba de evaluación oral debe “*ser transmitida por la Dirección o el Servicio de Recursos Humanos de la administración pertinente a la OMRH para ser admitidos al período de prueba*.” (artículo 45). La OMRH transmite al Primer Ministro “*los nombres de los candidatos y candidatas seleccionados y habilitados para comenzar el período de prueba*”, después de haber efectuado las verificaciones de conformidad (artículo 23). Por último, en los términos del artículo 46, “*el candidato, habiendo completado exitosamente el proceso de reclutamiento hasta la entrevista, deberá, antes de ser nombrado para un cargo permanente a tiempo completo y con titularidad en un grado en la jerarquía administrativa, pasar por un período de prueba de un máximo de tres meses y no más de seis meses en una institución de la función pública.*”

[57] Por último, el artículo 59 contiene medidas dirigidas a garantizar la aplicación de estas nuevas disposiciones. Dichas medidas disponen que las autoridades administrativas de las instituciones que pertenecen a la función pública “*mantengan a la OMRH informada acerca de los resultados de la aplicación de estas nuevas disposiciones, así como de las medidas que deben adoptarse para fortalecer el proceso de reclutamiento.*”

1.1.2. Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas y los mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento

[58] En cuanto a las disposiciones de orden constitucional y legal relacionadas con los sistemas de contratación de personal de la función pública examinadas por el Comité, basándose en la información que tuvo a su disposición, puede observarse que las mismas conforman en su conjunto un cuerpo de medidas pertinentes para la promoción de los propósitos de la Convención.

[59] No obstante lo anterior, el Comité considera oportuno efectuar algunas observaciones acerca de la conveniencia de complementar y adecuar algunas disposiciones que se refieren a los sistemas mencionados anteriormente:

- En lo que se refiere al Poder Ejecutivo Nacional, el Comité observa lo siguiente:

[60] En primer lugar, el Comité observa que el artículo 66 del *Decreto del 17 de mayo de 2005, en materia de revisión del estatuto general de la función pública*, permite que las autoridades competentes ejerzan discrecionalidad en lo concerniente a nombramientos para empleos directivos de carácter administrativo, cultural y científico en los ministerios y entes autónomos. Aunque la prioridad se otorga los funcionarios de categoría A, el artículo permite, sin embargo, recurrir a cuadros externos a la función pública cuando las necesidades del servicio lo requieran (el subrayado es nuestro).

[61] Ahora bien, el artículo 4 del *Decreto del 2 de abril de 2013, que fija los procedimientos y las modalidades para organizar los concursos de reclutamiento para ingresar a los empleos de la función pública* (en adelante “*Decreto del 2 de abril de 2013*”), establece claramente que la persona nombrada para un empleo permanente en los servicios desconcentrados o de los “*organismos autónomos de carácter administrativo, cultural y científico que de ellos dependen, tendrá calidad de funcionario tal como se define en el Decreto del 17 de mayo de 2005, por el que se revisa el estatuto general de la función pública.*” Asimismo, observamos el artículo 125 del *Decreto en materia de organización de la administración central del Estado*, que tiene el mismo sentido y estipula que estos agentes también están sujetos a las disposiciones que establece la ley sobre el estatuto general de la función pública, a pesar de que ellos pueden beneficiarse de un estatuto particular.

[62] En otras palabras, dichos agentes se consideran funcionarios con todos los derechos y obligaciones generados por la carrera administrativa. Por consiguiente, esto ofrece la posibilidad de que una persona ajena a la función pública sea nombrada para un cargo directivo que le confiera la calidad de funcionario, de acuerdo a las condiciones de ingreso discrecionales que son excepcionales con respecto a la regla general que rige el nombramiento para la función pública, basada en el ingreso a través del concurso y el principio de mérito

[63] Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité estima conveniente que el Estado analizado considere modificar el *Decreto del 17 de mayo de 2005 en materia de revisión del estatuto general de la función pública* para asegurar que sus disposiciones especifiquen claramente los cargos que, en razón de la naturaleza de sus funciones, el alto nivel de confianza requerido o de cualquier otro motivo debidamente justificado, pueden cubrirse de manera excepcional a través de nombramientos discrecionales, así como las directrices que permitan determinar la manera en que dichos cargos serán provistos a través de este procedimiento de reclutamiento alternativo a efectos de garantizar los principios de publicidad, equidad y a eficiencia enunciados en el Convención. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.1.4.1 de la sección 1.1.4 del capítulo II del presente Informe).

[64] En segundo lugar, el Comité estima del caso referirse al artículo 53 del *Decreto del 17 de mayo de 2005*, al igual que al artículo 9.2 del *Decreto del 2 de abril de 2013*. Estos artículos ofrecen la posibilidad a los agentes contratistas “*que deseen obtener la titularidad [nombramiento definitivo] como funcionarios*” (artículo 53) de participar en un concurso interno o bien también cuando “*la naturaleza de las funciones o las necesidades del servicio lo justifiquen o cuando los funcionarios de la determinada administración no dispongan de las competencias exigidas para ejercer la función*” (artículo 9.2).

[65] Como se puede observar, las normas anteriores establecen una vía que permite que el agente contratista, que no posee titularidad en la jerarquía administrativa de la función pública, participe en un concurso interno abierto a funcionarios que ya participaron previamente y aprobaron un concurso y las evaluaciones correspondientes para ingresar a la función pública. Esto deriva en que se otorgue al agente contratista que no posee titularidad una ventaja injustificada por medio de un procedimiento excepcional con relación a las personas externas a la función pública, que también pueden cumplir con las condiciones requeridas para presentarse como candidatos para los cargos vacantes.

[66] En este sentido, el Comité estima importante que el Estado analizado considere adoptar, con respecto al *Decreto del 17 de mayo de 2005 en materia de revisión del estatuto general de la función pública* y el *Decreto del 2 de abril de 2013*, a través de los procedimientos legales y/o administrativos pertinentes, disposiciones que garanticen que los agentes públicos que posean un contrato no puedan acceder a los cargos vacantes en la función pública de la Administración Central del Estado a través de concursos internos y que solamente se les permita participar en concursos externos, de acuerdo al proceso de reclutamiento previsto para el público general, basándose en el principio de mérito previsto en la Convención. El Comité formulará una recomendación en este sentido (véase la recomendación 1.1.4.2 de la sección 1.1.4 del capítulo II del presente Informe).

[67] En tercer lugar, el Comité estima del caso tener presente la importancia del enfoque orientado hacia una gestión de previsión de los empleos con respecto a las prácticas de reclutamiento establecido en los artículos 55 y 56 del *Decreto del 17 de mayo de 2015*, que dispone que las autoridades administrativas de los diversos ministerios e instituciones públicas regidas por dicho estatuto, deberán comunicar a la OMRH la lista de sus necesidades de personal (artículo 55), así como la disponibilidad presupuestaria correspondiente a los empleos (artículo 56). Asimismo, de acuerdo a los artículos 14 y 61 del *Decreto del 2 de abril de 2013*, la planificación de la organización de los concursos se inicia todos los años después de preparar la lista sobre las necesidades de personal, los términos de referencia de los empleos a cubrir, así

como la provisión presupuestaria correspondiente (artículo 14) a partir de la primera semana de octubre (artículo 61).

[68] El Comité observa que si bien, de acuerdo con las normas antes referidas, la etapa de planeamiento que las mismas establecen es indispensable para iniciar el proceso de reclutamiento, el hecho de que actualmente no exista ningún mecanismo efectivo que permita obligar a los ministerios y a las instituciones públicas a que, por intermedio de su dirección o servicios de recursos humanos, cumplan con los artículos anteriormente mencionados y presenten su lista de necesidades de personal a la OMRH dentro de los plazos establecidos, hace necesario que el Estado analizado considere fortalecer la autoridad de la OMRH. Esto también es importante, considerando el papel de la OMRH en la publicación centralizada y sistemática de competencias internas y externas. Así pues, el Estado analizado debería considerar el fortalecimiento de la OMRH de tal manera que se garantice que esta oficina cuente con independencia y con las atribuciones y competencias inherentes a su función, incluido el componente relacionado con la coordinación de las actuaciones administrativas e interministeriales, así como con los recursos humanos, técnicos y financieros, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, para que pueda cumplir plenamente su función de órgano regulador, de control y supervisión de la aplicación de las leyes y normas que rigen los ministerios y otras instituciones públicas de su competencia. El Comité formulará una recomendación a este respecto (véase la recomendación 1.1.4.3 de la sección 1.1.4 del capítulo II del presente Informe).

[69] En cuarto lugar, dado que uno de los criterios en materia de selección es asegurar que exista concordancia entre, por un lado, las exigencias del puesto y los criterios que guiarán al jurado de selección durante el proceso, y por otro lado, las funciones que un candidato determinado deberá desempeñar en el cargo, el Comité desea subrayar la importancia de que el Estado analizado considere publicar las funciones y descripciones del puesto utilizando un manual de cargos que contenga un resumen de las funciones y los requisitos para ocupar las vacantes, de forma que puedan participar en el proceso de selección aquellos que cumplan con los mismos, a través de medios de difusión, incluido el sitio web de la OMRH. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.1.4.4 de la sección 1.1.4 del capítulo II del presente Informe).

[70] En quinto lugar, el Comité estima conveniente que el Estado analizado considere la posibilidad de dotar a la función pública de un órgano consultivo, a efectos de garantizar el cumplimiento y la cabal aplicación del *Decreto del 17 de mayo de 2005*, que en su artículo 21 prevé la posibilidad de establecer dicho órgano. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.1.4.5 de la sección 1.1.4. del capítulo II este Informe).

▪ **En lo que se refiere al Poder Legislativo, el Comité observa lo siguiente:**

[71] En primer lugar, el Comité observa la ausencia de normas que rijan el reclutamiento y el nombramiento de los agentes públicos para los empleos públicos del Poder Legislativo. El Comité estima necesario que el Estado analizado a través de las autoridades competentes considere adoptar normas que establezcan las bases del reclutamiento y las modalidades de selección en función de las competencias exigidas para el ejercicio de las responsabilidades inherentes a los diversos empleos de la Rama Legislativa, y su órgano de supervisión y aplicación, de manera que el reclutamiento y los procesos de selección garanticen los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención. El Comité formulará una recomendación al Estado analizado en este sentido (véase la recomendación 1.1.4.6 de la sección 1.1.4 del capítulo II del presente Informe).

▪ **En lo que se refiere al Poder Judicial, el Comité observa lo siguiente:**

[72] En primer lugar, el Comité observa la ausencia de normas que rijan el reclutamiento y el nombramiento de los agentes públicos del Poder Judicial. El Comité estima necesario que el Estado

analizado a través de las autoridades competentes considere adoptar normas que establezcan las bases del reclutamiento y las modalidades de selección en función de las competencias exigidas para el ejercicio de las responsabilidades inherentes a los distintos cargos del Poder Judicial, y su órgano de supervisión y aplicación, de manera que el reclutamiento y los procesos de selección garanticen los principios de publicidad, equidad y eficacia previstos en la Convención. El Comité formulará una recomendación al Estado analizado en este sentido (véase la recomendación 1.1.4.7 en la sección 1.1.4. del capítulo II del presente Informe).

1.1.3. Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento

[73] El Estado analizado no suministró ni en la respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ*, información acerca de resultados objetivos relativos a la vinculación de funcionarios públicos. Asimismo, durante la visita *in situ*, los representantes de la OMRH señalaron que dichos resultados no son fácilmente disponibles ni están compilados en un solo documento, debido a que los registros no se elaboran en formato electrónico y no cuentan con un sistema electrónico integral de la Función Pública.

[74] El Comité, además de resaltar la importancia de que se respondan plenamente las preguntas del cuestionario respecto a resultados, teniendo en cuenta que no dispone de información que le permita efectuar una evaluación de los resultados en esta área, estima necesario que el Estado analizado considere recopilar y publicar, de manera que facilite y promueva el acceso a la información, estadísticas anuales detalladas sobre los resultados de los procesos de vinculación a la función pública, de manera que se indique claramente el número y el porcentaje de agentes públicos (contratistas y funcionarios) vinculados por medio de contratos, nombramiento libre, o a través de procesos de selección meritatoria (concursos externos o concursos internos). Asimismo, el número de cargos vacantes que deben cubrirse durante el transcurso de un año determinado y, en relación con los mismos, cuántos procesos de selección meritatoria fueron iniciados, completados o abandonados; cuántas personas se presentaron a esos procesos; y cuántas personas ingresaron al servicio público como resultado de los mismos. Todo lo anterior, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas, si fuese necesario El Comité formulará una recomendación en este sentido (véase la recomendación 1.1.4.8 de la sección 1.1.4 del capítulo II del presente Informe).

1.1.4. Conclusiones y recomendaciones

[75] La República de Haití ha considerado y adoptado medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer sistemas para la contratación de funcionarios públicos, de acuerdo con lo dicho en la sección 1.1 del capítulo II del presente Informe.

[76] Teniendo en cuenta los comentarios formulados en las secciones 1.1.2 y 1.1.3 del capítulo II del presente Informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.1.4.1 Considerar modificar el *Decreto del 17 de mayo de 2005 en materia de revisión del estatuto general de la función pública*, a través de los procedimientos legales y/o administrativos pertinentes, para asegurar que sus disposiciones especifiquen claramente los cargos que, por la naturaleza de sus funciones, el alto nivel de confianza requerido, o cualquier otra razón debidamente justificada, puedan ser provistos de manera excepcional mediante nombramiento discrecional, así como las directrices que permitan determinar la manera en que dichos cargos serán provistos a través de este procedimiento de reclutamiento alternativo, para garantizar así los principios de publicidad, equidad y eficiencia establecidos en la Convención (véase el capítulo II, sección 1.1.2, párrafo 63 del presente Informe).

- 1.1.4.2 Considerar adoptar, a través de los procedimientos legales y/o administrativos pertinentes, disposiciones que garanticen que los agentes públicos que posean un contrato no puedan acceder a los cargos vacantes en la función pública de la Administración Central del Estado a través de concursos internos y que solamente se les permita participar en concursos externos, y de acuerdo con el proceso de reclutamiento previsto para el público general, basándose para esto en el principio de mérito previsto en la Convención (véase el capítulo II, sección 1.1.2, párrafo 66 del presente Informe).
- 1.1.4.3 Considerar el fortalecimiento de la autoridad de la OMRH para garantizar que esta oficina cuente con independencia y con las atribuciones y las competencias inherentes a su función, incluido el componente relacionado con la coordinación de las actuaciones administrativas e interministeriales, como la publicación centralizada y sistemática de los concursos, así como con los recursos humanos, técnicos y financieros, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, para que pueda cumplir plenamente su función de órgano regulador, de control y supervisión de la aplicación de las leyes y normas que rigen los ministerios y otras instituciones públicas de su competencia (véase el capítulo II, sección 1.1.2, párrafo 68 del presente Informe).
- 1.1.4.4 Publicar las funciones y descripciones del puesto utilizando un manual de cargos que contenga un resumen de las funciones y los requisitos para ocupar las vacantes, de forma que puedan participar en el proceso de selección aquellos que cumplan con los mismos, a través de medios de difusión, incluido el sitio web de la OMRH (véase el capítulo II, sección 1.1.2, párrafo 69 del presente Informe).
- 1.1.4.5 Considerar la posibilidad de dotar a la función pública de un órgano consultivo, a efectos de garantizar el cumplimiento y la cabal aplicación del *Decreto del 17 de mayo de 2005*, que en su artículo 21 prevé la posibilidad de establecer dicho órgano (véase el capítulo II, sección 1.1.2, párrafo 70 del presente Informe).
- 1.1.4.6 Considerar adoptar y/o modificar las normas a que haya lugar, a través de los procedimientos jurídicos y/o administrativos pertinentes, que regulen la contratación de personal del Poder Legislativo y estipulen las condiciones del proceso de selección meritatoria y su órgano de supervisión y aplicación, para garantizar que estos procesos de selección observen los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención (véase el capítulo II, sección 1.1.2, párrafo 71 del presente Informe).
- 1.1.4.7 Considerar adoptar y/o modificar las normas a que haya lugar, a través de los procedimientos jurídicos y/o administrativos pertinentes, que regulen la contratación de personal del Poder Judicial y estipulen las condiciones del proceso de selección meritatoria y su órgano de supervisión y aplicación, para garantizar que estos procesos de selección observen los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención (véase el párrafo 72 de la sección 1.1.2 del capítulo II del presente Informe).
- 1.1.4.8 Recopilar y publicar, de manera que facilite y promueva el acceso a la información, estadísticas anuales detalladas sobre los resultados de los procesos de vinculación a la función pública, de manera que se indique claramente el número y el porcentaje de agentes públicos (contratistas y funcionarios) vinculados por medio de contratos, nombramiento libre, o a través de procesos de selección meritatoria (concursos externos o concursos internos). Asimismo, si hubo renovaciones sucesivas en los casos de los agentes públicos contratistas y por cuanto tiempo; el número de cargos vacantes que deben cubrirse durante el transcurso de un año determinado y, en relación con los mismos, cuántos procesos de selección meritatoria fueron iniciados, completados o abandonados; cuántas personas se presentaron a esos procesos; y cuántas

personas ingresaron al servicio público como resultado de los mismos. Todo lo anterior, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas, si fuese necesario (véase el párrafo 74 de la sección 1.1.3 del capítulo II del presente Informe).

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

1.2.1 Existencia de un marco jurídico y/o de otras medidas y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento

[77] La República de Haití cuenta con un conjunto de disposiciones relativas a los sistemas de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado:

[78] – Disposiciones de rango constitucional que establecen la Corte Suprema de Cuentas y de lo Contencioso Administrativo como el organismo al que debe consultarse con relación a todos los aspectos relativos a proyectos de contratos, acuerdos y convenios de carácter financiero y comercial de los que el Estado sea.

[79] – Disposiciones de rango legal tales como las previstas en la *Ley del 12 de marzo de 2014 en materia de prevención y represión de la corrupción*, que prevé en su artículo 5.12, “*quienquiera que asigne, apruebe, concluya o ejecute deliberadamente un contrato público en contravención de las normas relativas a la adjudicación de contratos públicos, será castigado con pena de prisión.*”

[80] – Disposiciones de rango legal, tales como las previstas en la *–establecen las normas generales relativas a las adquisiciones públicas y a los convenios de concesión de obras públicas* (en adelante, “*Ley del 10 de junio de 2009*”), cuyo objetivo es establecer las normas generales sobre los procedimientos de adquisiciones públicas, así como su ejecución y reglamentación, por montos iguales o superiores a los umbrales establecidos para las adquisiciones públicas, así como las normas generales que se aplican a los convenios de concesión de obras públicas (artículo 1). Asimismo, la mencionada ley enuncia, en su primer artículo, los principios fundamentales sobre las adquisiciones públicas: “*(1) el libre acceso a la contratación pública; (2) la igualdad de tratamiento de los candidatos y la transparencia de los procedimientos; (3) el respeto de la ética; (4) la eficiencia en los gastos públicos*” El alcance de la ley se indica en el artículo 2. Sus disposiciones se aplican a las contrataciones públicas y a los convenios de concesión de obras públicas celebrados por el Estado, las colectividades territoriales, los organismos autónomos, las empresas públicas, así como las empresas mixtas con participación financiera mayoritaria del sector público (artículo 2.1). La aplicación de la ley se extiende igualmente a las contrataciones públicas y a los convenios de concesión de obras públicas celebrados por personas jurídicas de derecho privado que actúan en nombre del Estado (artículo 2.2), así como cuando los contratos se benefician de la asistencia financiera o de la garantía del Estado (artículo 2.3). Se excluyen de su aplicación los contratos vinculados a la defensa y la seguridad nacional, los contratos públicos que deriven de la aplicación de la Ley del Estado de Emergencia y las adquisiciones celebradas a través de una simple memoria o factura (artículo 3).

[81] Los artículos 5 a 18 se refieren a las principales partes interesadas que intervienen en la contratación pública, tales como los organismos encargados de la contratación pública y los organismos reguladores que controlan y aprueban las contrataciones públicas.

[82] El artículo 5 establece una “*Persona responsable del contrato*” dentro de cada autoridad contratante, con la función de poner en marcha los procedimientos de adjudicación y ejecución de la contratación pública, así como los convenios de concesión de obras públicas. Esta persona también se encarga de elaborar planes anuales de previsión de las adquisiciones públicas que coincidan con los fondos presupuestarios asignados y comunicar dichos planes a la Comisión Nacional de Contrataciones Públicas

(artículo 5). Esta última se encarga de aprobar los contratos firmados por las partes contratantes (artículo 5). En ningún caso, se puede *“fraccionar los gastos ni subestimar el valor de las licitaciones para sustraerlas de las reglas que normalmente se aplican”* (artículo 5).

[83] El artículo 6 establece una Comisión Ministerial de Contrataciones Públicas dentro de cada ministerio y una Comisión Especializada de Contrataciones Públicas dentro de las otras instituciones de la administración pública nacional. Las comisiones ministeriales y especializadas tienen la función de realizar las investigaciones y consultas necesarias para preparar los expedientes de licitación, preparar los proyectos de expedientes, estudiar proyectos de enmiendas, así como informar a los licitadores acerca del rechazo o la aceptación de sus ofertas (artículo 7). Las comisiones también deben presentar un informe trimestral a la CNMP sobre los contratos adjudicados, así como formular recomendaciones que contribuyan a mejorar el sistema de adquisiciones públicas (artículo 7).

[84] El artículo 8 dispone que, cada vez que se adjudique un contrato, debe constituirse un Comité de Apertura de los Pliegos de Propuestas y Evaluación de las Ofertas en la autoridad contratante. El artículo 8-1 establece la composición del comité: expertos procedentes de los ministerios, consultores externos y dos observadores independientes fuera del sector público, sujetos al principio de neutralidad y al deber de mantener reserva. El comité de apertura de los pliegos y evaluación de ofertas se encarga de la precalificación y realiza la apertura de pliegos, la evaluación, así como la designación de los adjudicatarios provisionales (artículo 8-2).

[85] El artículo 9 establece la Comisión Nacional de Contrataciones Públicas como órgano normativo de la administración pública nacional. Dicha comisión asegura *“la reglamentación y el control del sistema de adquisiciones públicas y convenios de concesión de obras públicas, sin perjuicio del ejercicio de los poderes generales de los otros órganos de control del Estado”* (artículo 9). Situada bajo la jurisdicción del Primer Ministro (artículo 9), la Comisión, de acuerdo con lo previsto en el artículo 10, elabora la *“reglamentación en materia de contrataciones públicas y convenios de concesión de obras públicas de conformidad con la política sobre contrataciones públicas”*; pone a la disposición de las autoridades contratantes *“guías detalladas, expedientes estándar de licitación y contratos estándar para la adquisición de bienes, servicios y trabajos, y para los convenios de concesión de obras públicas”*; publica *“la información sobre la contratación pública”*; mantiene una *“base de datos accesible para todas las autoridades contratantes, la cual contiene una lista de contratistas y proveedores con información relativa a su desempeño e integridad”* (artículo 10.6); se cerciora de que se *“acaten los umbrales fijados según la naturaleza de los contratos”*, así como *“las normas fijadas por la ley y los reglamentos en materia de contratación pública”*, y registra el contrato aprobado por la autoridad competente en la Corte Superior de Cuentas y de lo Contencioso Administrativo. La CNMP dispone, asimismo, de funciones de control. Puede *“imponer sanciones administrativas en caso de que se comprueben irregularidades en la adjudicación y ejecución de contratos públicos”*, *“publicar trimestralmente la lista de empresas o proveedores que hayan incurrido en graves incumplimientos de las cláusulas sobre adquisiciones y no puedan seguir participando en ellas en las condiciones previstas por la ley y los reglamentos”* y *“emitir dictámenes en el marco del arreglo extrajudicial de los litigios surgidos en ocasión de la aprobación o de la ejecución de la contratación pública por intermedio del Comité de Solución de Controversias.”* Los artículos 11-13 establecen la composición de la CNMP (artículo 11), las condiciones para ser miembro de dicha comisión (artículo 13), así como el proceso de selección por comparación de expedientes y a través de una evaluación de los candidatos en audiencia pública (artículo 12). Las modalidades de organización y funcionamiento de la CNMP se estipulan en un Decreto adoptado en Consejo de Ministros (artículo 15).

[86] Los artículos 19 a 26 estipulan las condiciones de acceso para la contratación pública. De este modo, de acuerdo a los términos del artículo 19, los candidatos que posean *“la competencia técnica necesaria para ejecutar un contrato público o un convenio de concesión de obras públicas, incluida la experiencia en la ejecución de los mismos”* pueden participar en los procedimientos de contratación pública

y en los convenios de concesión de obras públicas. Los candidatos deben justificar su competencia técnica tal como se estipula en los expedientes de licitaciones (artículo 19). Los candidatos deben, además, probar su capacidad económica y financiera (artículo 20). Las autoridades contratantes tienen la facultad de solicitar a los licitantes que presenten un certificado de cualificación otorgado *“de acuerdo a criterios objetivos y transparentes establecidos por las leyes y los reglamentos vigentes”* (artículo 21). Según el artículo 21-1, *“la autoridad contratante no puede exigir la producción de un certificado para justificar competencias técnicas de licitantes, en forma exclusiva, de manera discriminatoria.”*

[87] Los artículos 22 y 23 describen las condiciones de incapacidad y las situaciones de incompatibilidad. A título de ejemplo, se mencionan las personas jurídicas declaradas en quiebra o cuya quiebra es comprobada, las personas físicas condenadas por un delito o crimen, las personas jurídicas o físicas, que por haber presentado información incorrecta o por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, son excluidas temporalmente de la contratación pública por decisión de la CNMP, las personas jurídicas que no hayan cumplido con sus obligaciones fiscales o de seguridad social, así como las personas físicas y jurídicas sujetas a las sanciones previstas en dicha ley (artículo 22). Asimismo, se observa la exclusión de ciertas personas jurídicas y personas físicas del proceso de licitación que pueden encontrarse en situaciones de conflicto de interés: las empresas en las que los miembros de la autoridad contratante o del comité de apertura de pliegos y evaluaciones de ofertas *“posean intereses financieros de cualquier naturaleza”*, las personas jurídicas afiliadas a consultores que hayan contribuido a la preparación de documentos de licitación o consultas, los funcionarios y agentes públicos de la autoridad contratante y sus cónyuges y padres, los funcionarios públicos del Estado y colectividades territoriales y sus cónyuges, los miembros y el personal del Poder Judicial y sus cónyuges, los miembros del Poder Legislativo y sus cónyuges, los miembros del Poder Ejecutivo y sus cónyuges, sus representantes o mandatarios (artículo 22). A fin de evitar cualquier posibilidad de conflicto de intereses, el artículo 23 presenta una lista de las personas jurídicas y físicas que no pueden participar en licitaciones.

[88] Los artículos 27 a 38 presentan los distintos procedimientos de contratación pública. Existen tres tipos de procedimientos: los procedimientos generales (artículos 28 - 32-1), los procedimientos excepcionales (artículos 33- 34-3) y los procedimientos específicos (artículos 35 - 38).

[89] En todos los casos, *“los contratos deben adjudicarse, ya sea por medio del llamado a licitación, abierto o restringido, o en dos etapas, o bien por acuerdo entre las partes o por contratación directa, excluyéndose cualquier otro procedimiento, de conformidad con las disposiciones”* de la Ley del 10 de junio de 2009 (artículo 17). Con respecto a lo que se considera por debajo de los umbrales de montos de las contrataciones públicas, el artículo 27 establece que la autoridad contratante puede *“recurrir a procedimientos de consulta con los proveedores o de solicitud de precios, siempre y cuando los procedimientos utilizados cumplan con los principios”* de la mencionada ley y con *“las normas de la contabilidad pública y garanticen una competencia efectiva”*.

[90] Los procedimientos generales son aquellos efectuados por medio de licitaciones abiertas. La licitación se define en el artículo 28: *“la licitación es el procedimiento por el cual la autoridad contratante elige la oferta que cumple con los requisitos especificados, es considerada la más ventajosa, sin negociación y se basa en criterios objetivos que se dan a conocer previamente a los candidatos en el expediente de licitación”*. De acuerdo al artículo 29, *“las licitaciones pueden ser abiertas, estar precedidas por una precalificación, restringidas o en dos etapas”*. La licitación es abierta cuando todos los candidatos, con excepción de aquellos que se mencionan en los artículos 22 y 23 citados anteriormente, pueden presentar una oferta (artículo 29-1). La licitación abierta puede también estar precedida por una precalificación cuando el trabajo que debe realizarse o los servicios que deben prestarse son de *“naturaleza compleja”* o bien *“exigen una tecnicidad específica”*. La licitación abierta es de dos etapas cuando se invita a los licitantes, en una primera etapa a *“presentar propuestas técnicas, sin indicación de precio, basándose en principios generales de conceptos o normas de desempeño, sujetas a posteriores aclaraciones o ajustes”*.

de orden técnico y/o financiero, en el curso de las deliberaciones realizadas con la autoridad contratante”, y luego, en una segunda etapa, se les invita a *“presentar la propuesta técnica con los detalles de precio, basándose en el expediente de licitación previamente revisado por la autoridad contratante”* (artículo 32). De conformidad con el artículo 32-1, el recurso para este tipo de procedimiento no puede efectuarse si el contrato reviste una *“gran complejidad”* o bien si debe *“otorgarse basándose en criterios de desempeño y no en criterios de especificaciones técnicas detalladas”*. Al igual que la licitación abierta, el proceso de licitación en dos etapas puede estar *“precedido por una precalificación”* (artículo 32).

[91] El artículo 29-1 confirma la licitación abierta como la regla general. Cualquier otro tipo de contratación debe seguir siendo excepcional (artículo 29-1) y no puede utilizarse sino para *«los contratos cuyos montos estén por debajo de los umbrales de montos establecidos para las contrataciones públicas»* o bien *«para cualquier otra situación específica prevista en la presente ley»*. Los umbrales se fijan por medio de un Decreto adoptado en Consejo de Ministros y por recomendación de la CNMP *«en función de la evolución de la situación económica y la exigencia de los contratos, después de un dictamen emitido por la Corte Superior de Cuentas y de lo Contencioso Administrativo»* (artículo 30). En todos los casos, el artículo 29-1 impone a la autoridad contratante la obligación de justificar su decisión y comunicarla a la CNMP.

[92] Los artículos 33 a 34-3 señalan los procedimientos excepcionales, los cuales incluyen la licitación restringida (artículo 33) y el contrato de acuerdo mutuo o por contratación directa (artículo 34-1). Según el artículo 33, una licitación se considera restringida cuando solamente pueden licitar los candidatos que hayan sido invitados por la autoridad contratante. El número que se admite para licitar deberá, sin embargo, *«garantizar una competencia real»*, después de lo cual el proceso debe estar sujeto a procedimientos de licitación abierta (artículo 33). De manera general, este tipo de procedimiento no se permite sino *“cuando los bienes, trabajos y servicios, por ser de naturaleza sumamente compleja o especializada, no estén disponibles sino a través de un número limitado de empresas, proveedores o contratistas”* (artículo 33-1). El recurso para este tipo de procedimiento deberá fundamentarse en criterios preestablecidos por la CNMP (artículo 33-1). La autoridad contratante deberá efectuar *«una solicitud de no objeción antes de adjudicar el contrato»* (artículo 33-1). En cuanto a la adjudicación de contratos por acuerdo mutuo o contratación directa, el artículo 34 lo define como *“cuando la autoridad contratante entabla, sin licitación competitiva previa, conversaciones que le parecen útiles con una compañía, un proveedor o un contratista determinado”*, por adelantado. El artículo 34-1 determina las condiciones necesarias para recurrir a estos procedimientos. En particular, se señalan los casos en los que *“las necesidades no pueden satisfacerse sino por una prestación de servicios que requiera el empleo de una patente de invención, una licencia o derechos exclusivos”*, que se encuentren exclusivamente en manos de *“una sola compañía, un solo proveedor o un solo contratista”* (artículo 34-1.1); en casos de *“emergencia debido a circunstancias imprevisibles o de fuerza mayor que no permitan el cumplimiento de los plazos estipulados en los procedimientos de licitación”* (artículo 34-1.2); en el *“caso de una emergencia justificada en la que la autoridad contratante debe ejecutar un contrato en lugar de una empresa, un proveedor o un contratista que no pueda cumplir con el contrato”* (artículo 34-1.3), y para completar un contrato adjudicado previamente a través de licitación cuando se demuestre que el contrato adicional es necesario, debido al surgimiento de una circunstancia imprevista externa a las partes (artículo 34-1.4). Más exactamente, el artículo 34 – 1.4 estipula que se puede recurrir al contrato privado *“ para suministros, servicios u obras que complementen aquellas que hayan sido objeto de un primer contrato ejecutado por el mismo titular, a condición de que el contrato inicial se haya adjudicado de acuerdo al procedimiento de licitación, que el contrato complementario se refiera a los suministros, servicios u obras que no aparecen en el contrato celebrado inicialmente pero que se han hecho necesarios, debido a una circunstancia imprevista y externa a las partes y que dichos suministros, servicios u obras no pueden estar separados, técnica ni económicamente, del contrato principal.”* El artículo 34-2 prohíbe que la autoridad contratante invoque el surgimiento de una *“emergencia para justificar la demora, la imprevisión o la negligencia”* con el fin de evitar su obligación de recurrir a la competencia.

[93] Los artículos 35 a 38 describen los procedimientos específicos de contratación pública. Los procedimientos específicos se aplican a la contratación de servicios intelectuales (artículo 35), a los contratos públicos por órdenes de pedidos (artículo 37) y los contratos con clientes (artículo 38). La contratación pública por servicios intelectuales “efectuada después de la competencia de los candidatos precalificados, en razón de su aptitud para prestar los servicios, posteriormente a un anuncio público de manifestación de interés (artículo 35). La selección se efectúa basándose en un expediente de consulta que comprende *“los términos de referencia, la carta de invitación que indica los criterios de selección y su modo de aplicación detallada y el proyecto de contrato”* (artículo 35). Esta selección se realiza también de acuerdo a la *“calidad técnica de la propuesta, la experiencia de la firma, la competencia de los expertos, el método de trabajo propuesto y el monto de la propuesta, ya sea sobre la base de un presupuesto predeterminado, con respecto al cual el consultor deberá proponer el mejor uso posible, ya sea a través de la mejor propuesta financiera presentada por los candidatos que hayan obtenido una calificación técnica mínima”* (artículo 35-1). El artículo 35-2 señala la existencia de circunstancias en las cuales los servicios revisten *“una complejidad excepcional”* o bien *“dan lugar a propuestas difícilmente comparables”* lo que permite seleccionar un consultor basándose exclusivamente en la calidad técnica de la propuesta. Los contratos de prestaciones intelectuales pueden dar lugar a una adjudicación directa cuando la prestación requiera *“la selección de un consultor particular debido a sus competencias únicas o cuando sea necesario continuar con el mismo contratista”* (artículo 35-3). El contrato por órdenes de pedido se describe en el artículo 37 y *“tiene el propósito de permitir que la autoridad contratante cubra sus necesidades anuales de suministros y servicios cuyas cantidades exactas no pueden preverse al comienzo del año, que exceden las posibilidades de almacenamiento”* (artículo 37). Este tipo de contrato debe ser aprobado por la CNMP (artículo 37) y su duración no podrá exceder el período de un año y solo podrá renovarse dos veces (artículo 37). También deben señalarse *“los límites máximos y mínimos del total de la prestación de servicios que debe proveerse”*; estos límites deben expresarse en valores (artículo 37). El artículo 38 establece el contrato de suministros como una forma particular de contrato mediante el cual *“la autoridad contratante se compromete a confiar, por un período limitado que no excederá el período de un año, renovable dos veces, la ejecución del total o de parte de determinadas categorías de suministros”*. Este tipo de contrato se realiza *“de acuerdo con los pedidos efectuados a medida que surgen las necesidades”* (artículo 38).

[94] Los artículos 39 a 40-1 establecen las normas para la publicación de los llamados a licitaciones bajo la supervisión de la CNMP. De acuerdo al artículo 39, estos contratos *“deben, obligatoriamente, anunciarse en forma de licitación, y ponerse en conocimiento del público mediante su inserción, en los mismos términos, en un diario nacional de gran circulación, o en su defecto, un periódico local y/o internacional, y en formato electrónico.”* La misma obligación se aplica a los anuncios de precalificación (artículo 39). El artículo 39 también estipula que la ausencia de publicación *«deriva automáticamente en la nulidad del procedimiento»*.

[95] Los artículos 41 a 47 se refieren a los expedientes de licitaciones. De acuerdo al artículo 41, las autoridades contratantes deben comenzar por determinar con precisión la naturaleza y la extensión de las necesidades *“con anterioridad a cualquier llamado a licitación o cualquier procedimiento de contratación directa”*. Por lo tanto, el artículo señala que el *“contrato celebrado por la autoridad contratante debe tener el propósito exclusivo de responder a esas necesidades”*. Todos los procedimientos de contratación pública deben cumplir con las normas aplicables sobre finanzas públicas y el proceso deberá *“estar sujeto a la existencia de recursos presupuestarios suficientes y al cumplimiento de las normas que rigen los gastos de los organismos públicos”* (artículo 41-1). De conformidad con el artículo 42, el expediente de licitación deberá incluir las *“instrucciones para los licitantes, el modelo de licitación y el cuaderno de cláusulas específicas de acuerdo a los modelos estándar elaborados”* por la CNMP, así como la Carta de Ética. El artículo 43 prevé el contenido del expediente de precalificación. Contiene la *“información relativa a los trabajos, los suministros y la prestación de servicios relativos a la precalificación, una descripción precisa*

de las condiciones y criterios que deben cumplirse para estar precalificado, así como los plazos en los que los resultados de la precalificación se darán a conocer a los candidatos.” Incluye también referencias relacionadas con los contratos análogos y otros indicadores (artículo 43). Una vez que se publica el anuncio, la autoridad contratante no puede hacer modificaciones, a menos que se trate de una situación excepcional que no afecte las condiciones sustanciales del contrato (artículo 42-1).

[96] Los artículos 48 y 49 disponen los detalles sobre la recepción de ofertas. En lo concerniente a los procedimientos de licitaciones abiertas y restringidas se establece un máximo de treinta días calendarios (artículo 48). El artículo 49 estipula que este plazo *“puede reducirse a quince días”* en casos de emergencia debidamente justificada y debe contar con la autorización de la CNMP.

[97] Los artículos 50 a 54 se refieren al contenido y la presentación de ofertas, así como a la apertura de pliegos. Por ejemplo, los artículos 50 a 52 prevén la manera como los expedientes de los licitantes deben presentarse (artículo 52), así como los documentos que deberán adjuntarse al expediente, entre los que se incluye el acta de compromiso del licitador (artículo 50) y la garantía de licitación, excepto cuando se trate de servicios intelectuales (artículo 51). En cuanto a la apertura de pliegos, el artículo 53 estipula que la sesión de apertura debe ser pública e intervenir, a más tardar, *“treinta minutos después de la hora límite para el depósito de ofertas”*. El comité de apertura de pliegos y evaluación procede inmediatamente a la verificación de los documentos justificativos, así como a la admisibilidad de las ofertas y la evaluación de los licitantes (artículo 53).

[98] Los artículos 55 a 61 describen el procedimiento de evaluación y adjudicación de contratos públicos. El artículo 55 estipula que *“el comité de apertura de pliegos y evaluación de ofertas, de manera estrictamente confidencial y dentro del plazo compatible con el plazo de validez de las ofertas, procede a efectuar un análisis técnico y financiero, así como una clasificación de ofertas, de acuerdo a los criterios establecidos en el expediente de licitación”*. Según el artículo 57, la adjudicación deberá efectuarse en función de los criterios financieros y técnicos establecidos en el expediente de licitación a fin de determinar la oferta más ventajosa, esto es, con la excepción de las disposiciones aplicables a los contratos de servicios intelectuales. El artículo 57-1 especifica que, los criterios de evaluación, tales como *“los costos de utilización, el plazo de ejecución, el calendario de pagos”* deben ser objetivos *“con respecto al objeto del contrato, así como cuantificables y expresados en términos monetarios.”* La evaluación debe, además, realizarse de conformidad con un *«modelo de evaluación y comparación de las ofertas»* establecido por la CNMP (artículo 57-1). Después de realizar su selección, el comité de evaluación de ofertas elabora un informe de adjudicación provisoria, y determina su decisión para los contratos iguales o superiores a los umbrales de intervención de la CNMP, para el control inicial de los procedimientos (artículo 60). El artículo 60 dispone que *“la adjudicación del contrato se notifica al adjudicatario”* y, de forma concomitante, se informa a los licitantes que no fueron seleccionados acerca de *“la decisión fundamentada del rechazo de su oferta”*.

[99] Los artículos 62 a 66 describen la validación del procedimiento, la firma, la aprobación y la entrada en vigencia del contrato. De este modo, el artículo 62 establece que la CNMP valida el procedimiento de los contratos bajo sus umbrales de intervención y dispone del plazo con el que cuenta para emitir un dictamen. Una vez que la CNMP valida el procedimiento, el contrato puede firmarse por *“la persona encargada del contrato y por el adjudicatario”* (artículo 63). En ese momento se informa al adjudicatario acerca de la Carta de Ética y se solicita su compromiso de acatarla (artículo 63). Luego, el contrato público, según la naturaleza de la autoridad contratante, se *“transmite a una autoridad competente”* que es distinta de la autoridad signataria (artículo 64). Después de su aprobación, el contrato aprobado *“es transmitido nuevamente por la autoridad contratante”* a la CNMP para concluir el proceso de validación (artículo 64). El artículo 62-4 confirma que *“todo contrato cuyo procedimiento de adjudicación se encuentre en el ámbito de competencia de la CNMP y que la autoridad contratante no haya presentado ante la misma para su validación, se considerará nulo de pleno derecho”*. La CNMP puede negar la aprobación de un contrato

por medio de una decisión fundamentada (artículo 64-1). El artículo citado señala que esa denegación «*solo puede imponerse en casos de ausencia o insuficiencia de créditos o por asignación presupuestaria incorrecta*» (artículo 64-1). La denegación de la aprobación puede, sin embargo, ser contestada por la autoridad contratante (artículo 64-2). Por último, el artículo 65 dispone que “*la autoridad contratante debe notificar al titular del contrato aprobado y validado*” dentro de los plazos previstos en el mencionado artículo. El contrato se considera vigente a partir de la notificación realizada al titular o en una fecha posterior acordada (artículo 66). Luego, el artículo 66 estipula que la “*notificación definitiva de adjudicación del contrato se publicará, con la debida diligencia de la autoridad contratante en las condiciones establecidas en el artículo 39.*”

[100] Los artículos 90 a 94 se refieren a las prácticas fraudulentas, las faltas y las sanciones. El artículo 90 prohíbe las prácticas fraudulentas y los actos de corrupción a todos aquellos que, de alguna manera, intervienen en la cadena de adjudicación de contratos públicos y convenios de concesión de obras públicas, tanto para aquellos que intervienen como para los licitantes y los titulares de contratos. El artículo 91 indica que las faltas cometidas por los licitantes y contratistas generan las sanciones administrativas correspondientes que serán aplicadas por la CNMP. Los artículos 91.1 a 91.3 describen una gama de faltas que generan la exclusión de la contratación pública durante un período que oscila entre seis meses y se puede extender hasta el retiro. El artículo 93, por su lado, describe las faltas de los agentes de una autoridad contratante. Como ejemplo, se espera procurar o se intenta obtener un beneficio para un licitante, intervenir en cualquier etapa de la adjudicación de un contrato a una empresa en la que el agente tiene un interés, dividir los gastos con el fin de evitar el procedimiento de adjudicación que normalmente se aplica, participar en un contrato no aprobado por la entidad competente y no cumplir con la obligación de planificación y publicación anual de los contratos. El artículo 93 especifica que las sanciones disciplinarias en las que los agentes incurrir se determinan en función de su estatus de agentes públicos. Pueden, por ejemplo, estar sujetos a “*ser reemplazados o excluidos temporal o definitivamente del seguimiento y del control de los contratos públicos*”.

[101] Los artículos 95 a 95-5 se refieren a las vías de recursos disponibles. El artículo 95 establece el comité de solución de controversias como órgano de recurso en casos de litigios. Según el artículo 95-1, el Comité tiene el propósito de investigar “*elementos razonables que puedan adoptarse para llegar a una solución amigable o para tomar una decisión fundamentada acerca de las controversias que se presenten en materia de procedimientos de contratación o de selección del adjudicatario*” (artículo 95.2). El artículo 95-2 establece la composición del Comité y al mismo tiempo determina las atribuciones y su modo de funcionamiento por medio de decreto. Por último, el artículo 95-5 estipula que “*las decisiones del comité de solución de controversias podrán ser apelables ante la Corte Superior de Cuentas y de lo Contencioso Administrativo*”.

[102] – Disposiciones de rango legal aplicables a los órganos de regulación y control del sistema de adquisiciones públicas, como las previstas en el *Decreto del 25 de mayo de 2012 que fija los umbrales para la adjudicación de contratos y los umbrales para la intervención de la Comisión Nacional de Contrataciones según la naturaleza de los contratos*. El Decreto fija los umbrales de los montos para las contrataciones públicas. El artículo 2 establece los umbrales a partir de los cuales las instituciones de la Administración del Estado realizan adquisiciones públicas, en función de su naturaleza: 1) 40,000,000.00 de gourdes para la contratación de obras; 2) 25,000,000.00 de gourdes para la contratación de equipos, 3) 20,000,000.00 de gourdes para la contratación de servicios y consultorías.

[103] El artículo 6 estipula que la autoridad contratante podrá efectuar contrataciones públicas, por el monto de ocho millones (8,000,000.00) de gourdes de acuerdo a los umbrales establecidos en función de la naturaleza adquisiciones públicas, de conformidad con el artículo 27 de la Ley del 10 de junio de 2009, y recurrir a “*procedimientos de consulta con proveedores o de solicitud de precios, siempre y cuando los procedimientos que se utilicen acaten los principios de igualdad de tratamiento de los candidatos,*

competencia, transparencia, respeto de la ética y eficiencia de los gastos públicos, así como de las normas de compatibilidad pública.” Cuando se trate de montos que no superen los ocho millones (8,000,000.00) de gourdes, las autoridades contratantes podrán efectuar adquisiciones públicas, a través de una memoria o factura (artículo 6).

[104] El artículo 7 determina los montos y los casos en que la CNMP interviene para garantizar el cumplimiento de los umbrales de contratación establecidos en los artículos 2, 3, 4, 1, 4-2 y 5 del decreto.

[105] – Disposiciones de rango legal, como las contenidas en el *Decreto del 4 de noviembre de 2009, que determinan las modalidades de aplicación de la ley que establece las normas generales de la contratación pública y convenios de concesión de obras públicas*, con el propósito de regular con más detalle la aplicación de la *Ley del 10 de junio de 2009* citada anteriormente. Los artículos 2 y 3 regulan detalladamente los principios fundamentales que deben acatarse en el marco de las adquisiciones públicas: la libertad de acceso a la contratación pública, la igualdad de tratamiento de los candidatos, la transparencia de los procedimientos, el respeto de la ética y la eficiencia en los gastos públicos, así como la obligación de publicidad, convocatoria de licitación y selección de la mejor oferta.

[106] Los artículos 4 a 4-2 destacan la importancia de determinar las necesidades de contratación e imponen esa obligación a la autoridad contratante. En este sentido, el artículo 4 dispone que la naturaleza y el volumen de las necesidades deben determinarse por adelantado y que los suministros, servicios y trabajos que sean el objeto de la contratación *“deben responder exclusivamente a esas necesidades”*. La autoridad contratante puede solicitar servicios técnicos para realizar estudios preliminares (artículo 4-2).

[107] Los artículos 5 a 5-3 obligan a las autoridades contratantes a establecer un plan anual de contratación pública que comprenda todas las contrataciones que se prevén para el correspondiente año fiscal. El artículo 5-2 fija el plazo para iniciar el procedimiento de licitación de los proyectos de contratos que figuran en el plan anual de contrataciones, mientras que el artículo 5-3 exige que la persona responsable del contrato evalúe los montos estimados de suministros, servicios o trabajos y garantice *“la existencia de créditos presupuestarios suficientes, así como el respeto a las normas de la contabilidad pública.”*

[108] Los artículos 11 a 14-1 se refieren a los documentos constitutivos, al contenido y la duración de los contratos. Los contratos deben adjudicarse por escrito y forman parte de un *«expediente único en el cual el pliego de condiciones y la licitación»* son los documentos constitutivos (artículo 11). Según el artículo 11-1, los contratos públicos, después de la convocatoria de licitación deben comprender *“una licitación, el acta firmada por el licitador, que presenta su oferta y se adhiere a las disposiciones del contrato”*. Asimismo, la licitación debe contener *“el compromiso del licitador de no otorgar a ninguna persona involucrada en el procedimiento de licitación una ventaja indebida, pecuniaria o en especie, directamente o través de intermediarios, con el propósito de obtener el contrato, así como el compromiso de respetar las disposiciones de la carta de ética en materia de contratación pública”* (artículos 11-2). Las condiciones bajo las cuales se ejecutarán los contratos están determinadas en el pliego de condiciones (artículo 12). El artículo 13 enumera los detalles obligatorios, como el método de adjudicación del contrato, la definición del objeto del contrato, la lista de los documentos del contrato y el precio y/o los términos de su determinación. El artículo 14 establece la duración de un contrato, que en principio no puede durar más de un año, *“teniendo en cuenta la naturaleza de los servicios y la necesidad de reabrir periódicamente la convocatoria a licitación”*.

[109] Los artículos 15 a 19 se refieren a los precios de los contratos. Los artículos 16 a 16-3 describen los modos de determinación de precios. Los artículos 17 a 19 distinguen los precios fijos de los precios sujetos a reajustes y señalan las modalidades de revisión de precios. Los pliegos de condiciones *“establecen los montos de las prestaciones remuneradas sobre los gastos controlados que no deben sobrepasarse”* (artículo 16-3) y *“especifican la fórmula de revisión de precios”* (artículo 18-1).

[110] Los artículos 20 a 22 determinan la forma y las condiciones de las cláusulas adicionales, es decir, las modificaciones iniciales de un contrato después de su notificación, así como sus límites. El artículo 20-2 señala los aspectos que no pueden enmendarse. El artículo 21 estipula que *“el aumento o la reducción del conjunto de equipos, trabajos o servicios, incluidas las prestaciones intelectuales que deriven de una o más cláusulas adicionales, no deberán, en ningún caso, exceder el treinta por ciento (30%) del monto del contrato inicial, después de aplicarse posibles las cláusulas de actualización y revisión”*.

[111] Los artículos 23 a 24 regulan detalladamente los contratos por órdenes de pedido y contratos de suministros. El artículo 23 especifica que la autoridad contratante puede recurrir a contratos por órdenes de pedido cuando no pueda, por razones económicas, técnicas y financieras, *“determinar de antemano la totalidad del volumen y el ritmo de los pedidos de suministros y servicios de rutina requeridos para cubrir sus necesidades.”* La orden de compra establece «la cantidad mínima y la cantidad máxima de suministros o servicios de valor fijo que pueden solicitarse durante un período específico que no exceda el del uso de los créditos de pago» (artículo 23). El artículo 23-1 indica que *“el monto máximo de suministros o servicios que se podrán solicitar por órdenes de compra no podrá exceder el monto mínimo establecido multiplicado por cuatro”*. El artículo 24 estipula que la autoridad contratante puede recurrir a un contrato de suministros por el cual se comprometa a confiar a un proveedor de suministros o de servicios en el caso de que no pueda calcular por adelantado las necesidades y el ritmo al cual se expedirán las órdenes de compra. La autoridad contratante podrá, entonces, *“a medida que surgen las necesidades”*, confiar al proveedor de suministros o de servicios *“los pedidos relacionados con una categoría determinada de suministros o servicios, sin indicar la cantidad o el valor total de los pedidos”* (artículo 24). El artículo 26 establece el límite de duración de los contratos por órdenes de pedido y los contratos de suministros: *“los contratos por órdenes de pedido y los contratos de suministros se celebrarán por el período de un año, renovables por medio de enmienda, por un máximo de tres años”*. Estos contratos requieren, asimismo, el dictamen de conformidad de la CNMP (artículo 26).

[112] Los artículos 28 a 43-1 describen los órganos de la contratación pública y sus competencias: la persona responsable del contrato (artículos 28-29), las autoridades encargadas de la aprobación de los contratos (artículos 30-30-1), los comités de pliegos y de evaluación de ofertas (artículos 35-42) y la CNMP (artículos 43-43-1).

[113] Los artículos 44 a 45-1 establecen las condiciones de acceso a la contratación pública para los candidatos, mientras que los artículos 46-48 indican las incompatibilidades e incapacidades en la contratación pública.

[114] El artículo 49 especifica la información y documentación que debe presentarse. Por lo tanto, *“cualquier candidato que se presente para un contrato público deberá demostrar que dispone de la capacidad jurídica, técnica y financiera que se requiere para ejecutar el contrato, por medio de la presentación de todos los documentos y certificados correspondientes enumerados en el expediente de la convocatoria a licitación”* (artículo 49). Se debe incluir una declaración que indique la intención de presentar su candidatura para efectuar el contrato, una nota que presente al candidato e indique sus recursos humanos y técnicos, los certificados que demuestren que pagó sus aportaciones sociales y cumplió con sus obligaciones impositivas, una declaración jurada que certifique que no está involucrado en un procedimiento de quiebra, una declaración que certifique que está en conocimiento de la carta de ética y se compromete a respetarla, una garantía de licitación, si fuera necesario, y cualquier otro documento que permita juzgar su capacidad técnica y financiera (artículo 49).

[115] Los artículos 64 a 65-5 establecen los umbrales y las áreas de aplicación de los procedimientos. Según el artículo 65, le corresponde a la autoridad contratante estimar *“el valor de los contratos para la aplicación de los umbrales”*. El valor estimado *«debe tomar en cuenta el valor global de las obras*

relacionadas con una misma operación, ya sea que la misma incluya una o más obras” (artículo 65-1). El artículo 65-5 dispone que “la autoridad contratante no puede, en ningún caso, dividir los gastos o subestimar el valor de los contratos para excluirlos de las reglas a las que dichos contratos están sujetos en virtud de la Ley del 10 de junio de 2009”.

[116] Los artículos 66 a 69 describen las normas aplicables a la publicidad y las comunicaciones. En este sentido, las autoridades contratantes deben publicar todos los años *“un aviso general que indique los contratos públicos cuyos montos estimados excedan los umbrales”* aplicables y *“los contratos para los que tengan previsto convocar a licitación durante el año fiscal, basándose en el plan anual sobre contrataciones públicas establecido de conformidad con los artículos 5 a 5-3 del citado decreto”* (artículo 66). El artículo 66-1 dispone que todos los contratos adjudicados por licitación deben estar *“precedidos de una convocatoria a licitación efectuada de acuerdo al modelo estándar previsto en el Decreto que establece los documentos estándar para licitaciones»*. Los anuncios generales sobre contratos públicos y los avisos sobre licitaciones deben ser publicados *«en un periódico de gran circulación, en la radio y, si fuera necesario, mediante afiches»* (artículo 67). Al mismo tiempo, también *«se publican por vía electrónica en el sitio web de la autoridad contratante y el sitio web de la Comisión Nacional de Contratación Pública»* (artículo 67).

[117] Los artículos 70 a 73 regulan el contenido del expediente de licitación y del expediente de precalificación. El artículo 70 dispone que *“el expediente de licitación, preparado como proyecto por la comisión ministerial o la comisión especializada para la contratación pública contiene, sea cual sea el procedimiento elegido, todos los instrumentos y documentos necesarios para la consulta e información de los licitadores”*. Esto comprende los documentos relativos a las condiciones del llamado a licitación, tales como la referencia a la invitación a licitar y los reglamentos que establecen el procedimiento, los documentos constitutivos del futuro contrato, tales como el formulario modelo de licitación, el pliego de cláusulas administrativas generales, el pliego de cláusulas técnicas generales, así como la información que facilite la elaboración de ofertas por los licitadores. El artículo 71 dispone que la Comisión Ministerial y la Comisión Especializada, según corresponda, presente los proyectos de licitación a la CNMP para su aprobación.

[118] Los artículos 74 a 76 establecen los criterios de evaluación de las ofertas. En ese sentido, según el artículo 74, la determinación de la oferta más ventajosa debe efectuarse en función del *«precio y otros criterios, tales como el costo de utilización, el rendimiento técnico, el plazo de entrega o de ejecución.»* Estos criterios deben estar *«enumerados en el expediente de licitación y estar expresados en términos monetarios»* (artículo 74). El expediente de licitación indica si la licitación *«puede seleccionarse sobre la base del precio»* (artículo 74). En virtud del artículo 74-1, la calificación del licitador que ha presentado la oferta más ventajosa se examina *“teniendo en cuenta las garantías técnicas y profesionales contenidas en la licitación y su situación financiera”*. Los artículos 76 y 76-1 tratan sobre las ofertas anormalmente bajas que, por decisión justificada del comité de apertura de pliegos y evaluación de ofertas, pueden ser rechazadas (artículo 76). Una oferta se considera anormalmente baja cuando la misma es inferior al 25% del presupuesto provisional confidencial o muy elevada cuando la oferta es superior al 25% de dicho presupuesto (artículo 76). El artículo 76-1 establece los medios a través de los cuales un licitante puede justificar un precio anormalmente bajo.

[119] Los artículos 77 a 104 se refieren a las licitaciones. El artículo 77 define la licitación como *«el procedimiento por el cual una autoridad contratante otorga el contrato, después de convocar a licitación, sin negociación, al licitante que reúna las condiciones de calificación y que haya presentado la mejor oferta, basándose en criterios cuantificados en términos monetarios previamente puestos en conocimiento de los candidatos.»* El artículo 78 establece que la licitación es la norma en materia de adjudicación de contratos. Por lo tanto, las autoridades contratantes *«deben utilizarlo como método prioritario»* (artículo 78).

[120] Los artículos 81 y 82 establecen las modalidades de presentación de ofertas, que deben realizarse en forma de licitación (artículo 81). Los artículos 83 a 86 fijan los detalles sobre la recepción de las ofertas, así como los modos de presentación de las ofertas y solicitudes de candidatura, teniendo en cuenta *«la complejidad del contrato y el tiempo necesario para preparar las ofertas»* (artículo 83). El artículo 86 dispone los plazos para los casos de emergencias debidamente justificadas, cuya utilización debe estar previamente autorizada por la CNMP.

[121] Los artículos 87 y 88 describen el procedimiento posterior a una licitación infructuosa o incluso a una licitación sin continuidad.

[122] Los artículos 89 a 89-2 se refieren a las convocatorias de licitaciones. Las licitaciones deben presentarse al conocimiento del público a través de la publicación de una convocatoria a licitación en las condiciones previstas en los artículos 66 y 67 anteriormente mencionados. La convocatoria, preparada de acuerdo al modelo de documento estándar de licitación, debe comprender los siguientes elementos : *« el objeto del contrato, el lugar y la fecha donde se puede conocer el pliego de condiciones o las modalidades de obtención de dichos documentos, el lugar y la fecha límite para recibir las licitaciones, el plazo durante el cual los licitantes están comprometidos por sus ofertas, las justificaciones que deben presentarse con relación a la calidad y competencia exigidas de los candidatos y el monto de la fianza de licitación, si corresponde »* (artículo 89-1). El artículo 89-2 estipula los plazos para solicitar información complementaria sobre la convocatoria de licitación y el expediente de licitación de la persona responsable del contrato.

[123] Los artículos 90 a 91-1 se refieren a la apertura de los pliegos. Solo las ofertas *“recibidas a mas tardar en la fecha y a la hora límites fijadas para la presentación de las ofertas”* en la convocatoria de licitaciones pueden abrirse (artículo 90). Las recibidas *“después de la fecha límite deben devolverse a los licitadores sin haber sido abiertos”* (artículo 91). El artículo 90-2 establece el momento en que se pueden abrir las ofertas en sesión publica. Los licitadores *“que hayan presentado una oferta están autorizados por la autoridad contratante para asistir o estar representados en la apertura de ofertas”* (artículo 91).

[124] Los artículos 92 a 93-2 tratan de la admisibilidad, el análisis, la evaluación y la comparación de ofertas. Antes de continuar con el análisis y la evaluación, el Comité de apertura y evaluación de ofertas *“deberá realizar una evaluación preliminar para determinar si las ofertas se conforman a la forma requerida en la convocatoria”* (artículo 92). Luego, el comité determina la conformidad de las ofertas *“con las condiciones y especificaciones del pliego de condiciones”* y rechaza las que no cumplen. El artículo 93 prohíbe el intercambio de información y cualquier negociación entre el comité y los licitadores *“entre el plazo de presentación de ofertas y la fecha de la declaración del licitador temporal del contrato, so pena de exclusión temporal de los licitadores y sanciones disciplinarias contra los miembros del Comité”* (artículo 93). Luego, el comité procede a *“una evaluación detallada de acuerdo con los criterios establecidos”* en los artículos 74 - 76-2 mencionados anteriormente y indicados en el expediente de licitación (artículo 93-2). A continuación se propone la adjudicación del contrato al licitador que haya presentado la oferta más alta y que haya cumplido los criterios de calificación en el expediente de licitación (artículo 93-2).

[125] Los artículos 94 a 100 describen el procedimiento para las licitaciones abiertas con precalificación. El artículo 94-1 estipula que *“la precalificación de los candidatos se llevará a cabo exclusivamente sobre la base de su capacidad para ejecutar el contrato satisfactoriamente y de acuerdo con los siguientes criterios: (1) referencias sobre contratos similares; 2) los recursos materiales y humanos que los candidatos tienen para ejecutar el contrato; 3) la capacidad financiera de los candidatos”*. El artículo 97 dispone que el Comité de apertura de los pliegos y evaluación de licitaciones *“examinará las justificaciones de las calificaciones de los candidatos sobre la base de los criterios establecidos en el anuncio de licitación”*

y elaborará un informe sobre la evaluación de las licitaciones”. La lista de los candidatos precalificados seleccionados por la autoridad contratante debe ser validada por la CNMP (artículo 97-1). Luego, *“la Persona responsable del contrato deberá notificar por carta a los candidatos no seleccionados los resultados del procesamiento de solicitudes de precalificación y, simultáneamente, enviará por escrito a todos los candidatos precalificados el documento de licitación y una invitación a licitar. La Persona responsable del contrato comunicará a cualquier candidato que así lo solicite los motivos del rechazo de su candidatura por escrito”* (artículo 97.1).

[126] Los artículos 101 a 102 describen el procedimiento para la licitación abierta en dos etapas, que se aplica *“en casos de contratos altamente complejos o cuando la Persona responsable del contrato desea realizar una selección en función de los criterios de rendimiento y no de especificaciones técnicas detalladas.”* (artículo 101).

[127] Los artículos 103 a 104 se refieren al procedimiento relativo a la licitación restringida, que se puede utilizar solo la aprobación de la CNMP para la adjudicación de los siguientes contratos: *“(1) contratos que se pueden ser ejecutado solo por un pequeño número de empresas conocidas de antemano; 2) contratos resultantes de una licitación fallida, de conformidad con en el artículo 87 (1) del decreto”*. La autoridad contratante está garantizar la competencia real del procedimiento mediante *“una consulta escrita a varios licitadores”* (artículo 103-2).

[128] Los artículos 105 a 107 se refieren a la contratación directa. La contratación directa se define como *“cuando la Persona responsable del contrato se compromete, sin competencia, después de discusiones que le parezcan útiles, a un contratista o proveedor de servicios identificado de antemano”*. Este tipo de contrato público solo se puede aprobar con contratistas *“que acepten someterse a un control de precios específicos durante la ejecución de los servicios”*. El artículo 106 especifica los casos en que se puede utilizar este tipo de contrato y reitera el contenido del artículo 34 de la citada *Ley de 10 de junio de 2009*.

[129] Los artículos 123 a 126-2 se refieren a la decisión sobre la adjudicación del contrato. El Comité de apertura de los pliegos de propuestas y evaluación de las ofertas elaborará, de conformidad con el artículo 123, *“un informe de evaluación de las ofertas en el que se relacionan las circunstancias de su análisis”* y hará *“una propuesta para clasificar las ofertas recibidas y la adjudicación del contrato, que no se puede hacer público ni comunicarse a los candidatos, ni a ninguna otra persona que no esté calificada para participar en el procedimiento de evaluación”*. El informe de evaluación, acompañado de las ofertas, se envía a la CNMP (artículo 124). El artículo 124-1 especifica el contenido del proyecto de contrato que: *“(1) define la naturaleza y el alcance de las necesidades que deben satisfacerse y el monto anticipado de la transacción; 2) establece la economía general del mercado, el precio previsto y las condiciones previstas de su ejecución; justifica la elección del método de adjudicación adoptado y, en su caso, el uso del plazo aplicable en casos de emergencia o de los procedimientos de contratación directa; 4) detalla el procedimiento seguido; 5) indique el nombre de los licitadores no seleccionados y los motivos del rechazo de su oferta”*. Después de la validación por parte de la CNMP, *“la Persona responsable del contrato notifica por escrito la adjudicación del contrato al adjudicatario, informa a los demás licitadores concomitantemente del rechazo de su oferta y procede a la finalización del proyecto del contrato para su firma por las partes contratantes y su aprobación por la autoridad competente”* (artículo 125). Una vez que el contrato está firmado por las partes contratantes y aprobado por la autoridad competente, se envía a la CNMP para su validación final (artículo 126). El CNMP luego lo transmite a la CSC/CA para su dictamen conforme (artículo 126-1). Después de la emisión de un dictamen favorable de la CSC/CA, *“la CNMP procede a la validación del contrato y lo envía a la Persona responsable del contrato para su ejecución”* (artículo 126-2).

[130] Los artículos 127 a 128 disponen las normas relacionadas a la notificación de la validación del contrato y la publicidad de la adjudicación del contrato.

[131] Los artículos 219 a 220-1 se refieren al control interno y *a posteriori*. Por lo tanto, según el artículo 219, “*en cada autoridad contratante, el órgano de control interno debe garantizar el cumplimiento estricto de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a los contratos públicos*”. El artículo 220 establece que cada Persona responsable del contrato debe enviar un informe trimestral sobre todos los contratos públicos celebrados durante el trimestre, independientemente de los umbrales. El artículo 220-1 establece que “*este informe proporciona una lista de las empresas que fallan, especificando la naturaleza de las deficiencias encontradas y cualquier otra información requerida*” por la CNMP.

[132] – Disposiciones de rango legal tales como las previstas en el *Decreto para sancionar de manera plena y efectiva el Código de Ética aplicable a los actores de los contratos públicos y los convenios de concesión de servicios públicos*, que establece normas que elevan los criterios morales del proceso de contratación y adjudicación de contratos público, así como para recordarles la conducta que debe mantenerse y las sanciones en las que pueden incurrir los licitantes, los titulares de contratos públicos y los agentes de las autoridades contratantes por faltas cometidas y prácticas prohibidas (artículo 1). El Código de Ética tiene por objeto promover la transparencia, la competencia, el derecho de recurso, así como favorecer el desarrollo de una cultura de integridad y la eficacia en los procedimientos (artículo 1). Estipula las obligaciones de los actores en la contratación pública, tanto para los licitantes y los titulares de contratos como para las autoridades contratantes y sus agentes.

[133] Los artículos 5 a 7 se refieren a la prohibición de obstaculizar la competencia. Por lo tanto, de conformidad con el artículo 6, la autoridad contratante deberá respetar: «*el principio de competencia en la adjudicación de contratos públicos*». Con este propósito, la autoridad contratante debe: “(1) *evitar el otorgamiento de ventajas injustificadas a través del favoritismo o la adquisición ilegal de intereses*, 2) *basar la comparación de ofertas exclusivamente en criterios medibles y conocidos por los licitantes previamente a la presentación de sus ofertas*; 3) *hacer que los procedimientos de contratación pública y concesión de obras públicas estén exentos de la intervención de las autoridades públicas superiores y cualquier otra persona no incluida en la lista de actores reconocidos en la reglamentación*, 4) *abstenerse de ejercer influencia en las decisiones de los actores evitando participar físicamente en las operaciones y limitar su actuación a la aprobación de los actos presentados por los funcionarios subordinados a quienes les corresponde actuar en forma ascendente*” (artículo 6).

[134] El artículo 16 trata del control ejercido por la autoridad contratante. A este fin, la autoridad contratante debe «*asegurar que sus agentes apliquen las leyes y los reglamentos que prohíban prácticas fraudulentas y actos de corrupción, sancionar a los agentes culpables que actúan en el ámbito de su competencia, proponer a la Comisión de Contrataciones Públicas la aplicación de sanciones para los licitantes y titulares de contratos públicos y convenios de concesión de obras públicas por faltas cometidas*».

[135] Los artículos 17 a 20 establecen sanciones aplicables a los licitadores y titulares de contratos públicos. El artículo 17 señala que: “*sin perjuicio de las sanciones civiles y penales correspondientes, la autoridad contratante debe proponer a la Comisión Nacional de Contrataciones Públicas que se excluya de la contratación pública y de los convenios de concesión de obras públicas durante un período de seis meses a dos años a los licitantes que, en el momento de presentar licitaciones, hayan cometido las siguientes faltas*: 1) *imprecisiones deliberadas en los certificados y justificaciones contenidos en el expediente de licitación o en una oferta*, 2) *presentación, por parte del licitante, de información o declaraciones falsas o de engaños que podrían influir en los resultados del procedimiento de adjudicación del contrato público y convenios de concesión de obras públicas*, 3) *intento de parte del licitante de ejercer influencia sobre la evaluación de las ofertas o la decisión de adjudicación*”. De manera similar, de acuerdo con el artículo 18, la autoridad contratante debe proponer al CNMP que excluya de dos a cinco años de la contratación a cualquier licitador que se haya cometido durante la adjudicación de contratos públicos las

siguientes faltas: “1) falsedad o exageración de las garantías profesionales o financieras presentadas por el licitante, (2) prácticas colusorias por parte de los licitantes para cotizar ofertas a niveles artificiales, sin una competencia libre y abierta, 3) sobrefacturación y/o facturación falsa de parte del titular del contrato, 4) cualquier otra maniobra dolosa o fraudulenta, además de las sanciones establecidas por otras leyes.”

[136] El artículo 19 establece las faltas que conducen al retiro o la revocación de la validación de los contratos públicos: “(1) el incumplimiento del titular del contrato de las disposiciones del contrato y / o las órdenes de servicio que se le entreguen en la ejecución del contrato; (2) cualquier otra falta por parte del titular que pueda comprometer la ejecución normal del contrato público”.

[137] Finalmente, el artículo 21 enumera las sanciones aplicables a los agentes públicos de las autoridades contratantes. El artículo 21 estipula “ la autoridad contratante deberá aplicar a los agentes públicos las sanciones disciplinarias previstas en la ley sobre el estatuto general de la función pública por cometer las siguientes faltas en el proceso de adquisiciones públicas y ejecución de contratos y convenios de concesión de obras públicas: (1) obtener o intentar obtener beneficios para un licitante o un titular de un contrato público o convenio de concesión de obras públicas; 2) intervenir en cualquier etapa de la adjudicación de un contrato o convenio de concesión de obras públicas para adjudicarlo a una empresa en la que posean o mantengan intereses, 3) dividir los gastos para evadir el modo de contratación que se aplica normalmente o aplicar un procedimiento de adquisición sin la aprobación de la Comisión Nacional de Contratación Pública, 4) favorecer deliberadamente la adjudicación de un contrato o convenio de concesión de obras públicas a un licitante temporalmente excluido de las contrataciones públicas o convenios de concesión de obras públicas que no haya sido aprobado por la Comisión Nacional de Contrataciones Públicas; 5) incumplir repetidamente con la obligación de planificar y preparar el expediente del procedimiento de licitación.”

[138] En relación con la existencia de procedimientos documentados para el desempeño de sus tareas, la CNMP ha producido el siguiente conjunto de guías, manuales y otros documentos estándar para orientar a las autoridades contratantes durante la elaboración de los expedientes de licitaciones y del informe de análisis y evaluación de ofertas, así como sobre la conducta ética de los actores del proceso de contratación pública: documentos estándar relativos a la evaluación de ofertas y seguimiento de la ejecución de contratos públicos; documento estándar correspondiente a licitaciones para la realización de obras; documento de solicitudes tipo de propuestas de servicios de consultoría y modelos de contratos; documento estándar de licitaciones para la adquisición de suministros; documento estándar de licitaciones para la prestación de servicios; documento estándar de licitaciones para la adquisición de equipos informáticos y de automatización de oficinas; 95 documentos tipo de licitaciones en dos etapas relativas a los convenios de concesiones de obras públicas; cuaderno de cláusulas administrativas generales aplicables a las contrataciones públicas de obras; cuaderno de cláusulas administrativas generales aplicables a las contrataciones públicas de prestaciones de servicios intelectuales; cuaderno de cláusulas administrativas generales aplicables a los convenios de concesión de obras públicas.

1.2.2. Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento

[139] En relación a las disposiciones de orden constitucional y legal relacionadas a los sistemas de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, que el Comité ha analizado con base en la información que tuvo a su disposición, puede observarse que las mismas conforman en su conjunto un cuerpo de medidas pertinentes para la promoción de los propósitos de la Convención.

[140] No obstante lo anterior, el Comité considera oportuno efectuar algunas observaciones acerca de la conveniencia de complementar y adecuar ciertas disposiciones que se refieren a los sistemas aludidos:

[141] En primer lugar, el Comité observa que la legislación relativa a contratación pública se encuentra dispersa en varias leyes, decretos y otras normativas. En ese sentido, el Comité considera que el Estado analizado se beneficiaría de la consolidación de su normativa en un solo cuerpo conciso y definido que haría más fácil su aplicación por parte de los funcionarios que deben hacerlo y que resultaría más clara y comprensible para quienes intervienen en la contratación estatal y para la ciudadanía en general. El Comité, teniendo en cuenta que de acuerdo con lo informado por los representantes de la CNMP en la vista *in situ*, la República de Haití ya ha adelantado acciones orientadas a reformar, actualizar y modernizar su marco jurídico en la materia, le formulará una recomendación con el propósito de que pueda contar con una regulación integral en dicha materia (véase la recomendación 1.2.4.1 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe).³

[142] En segundo lugar, el Comité estima del caso tener presente que, por parte de los representantes de la CNMP en la vista *in situ*, se puso de manifiesto la ausencia de sanciones específicamente para las autoridades contratantes que no cumplen con sus obligaciones en materia de contratación pública, tales como presentar la siguiente información: planes anuales de previsión (artículo 5-4 de la *Ley del 10 de junio de 2009*); informes trimestrales sobre los contratos celebrados, incluidas las recomendaciones para mejorar el sistema de contratación pública (artículo 7-8 de la *Ley del 10 de junio de 2009*); y lista de licitadores y titulares de contratos vinculados a prácticas prohibidas (artículo 16-6 de la *Carta de ética*). Asimismo, no existe actualmente ninguna sanción que cubra los casos en que las autoridades contratantes omiten la publicación de los avisos definitivos de contratos (artículo 66 de la *Ley del 10 de junio de 2009*). El Comité, teniendo en cuenta lo anterior, le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.2.4.2 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe).

[143] En tercer lugar, el Comité teniendo en cuenta que el artículo 10-6 de la *Ley del 10 de junio de 2009* que prevé como una de las funciones de la CNMP la de mantener una base de datos accesible para todas las autoridades contratantes, que contenga “una lista de contratistas y proveedores con información relativa a su desempeño e integridad”, según lo informado por los representantes de la CNMP en la visita *in situ*, aún no se ha podido desarrollar completamente, de tal manera que con base en dicha disposición se pueda conformar un registro público nacional de contratistas de obras, bienes o servicios obligatorio para todos los Poderes e instituciones del Estado, le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.2.4.3 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe).

[144] Cabe anotar con respecto a lo anterior, que durante la visita *in situ*, la CNMP informó que aunque el registro antes aludido no ha sido conformado completamente, la CNMP está en contacto con el Ministerio de Comercio e Industria que debe enviarle la lista de empresas registradas, y que ha publicado un formulario de registro en su sitio web.

[145] El Comité estima que la República de Haití debe continuar sus esfuerzos hacia la conformación de un registro público nacional de contratistas utilizando, por ejemplo, tecnología informática para su creación, actualización y consulta. Este registro, además de contener los datos sobre desempeño e integridad de los contratistas, como lo dispone el artículo 10.6 de la Ley del 10 de junio de 2009, podría incluir, con respecto a los mismos, su área de trabajo o especialidad, su capacidad técnica y económica, el tipo de empresa, y otra información que se considere relevante. Los Poderes e instituciones del Estado deberían ser requeridos a utilizar dicho registro, con el propósito de garantizar los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención.

³ En la reunión del subgrupo de análisis de Haití con el Estado analizado, realizada el 8 de marzo de 2019, Haití informó que ya se había elaborado la consolidación en un sólo cuerpo de la normativa a la que se refiere este párrafo. Esta información no se tiene en cuenta para el presente informe por haber sido aportada con posterioridad a la fecha establecida por el Comité para suministrar la información objeto de análisis (ver el apartado I de este informe, correspondiente a “Sumario de la Información Recibida”).

[146] En cuarto lugar, el Comité, teniendo en cuenta que de acuerdo con lo informado en la visita *in situ* por la CNMP, ésta no siempre recibe el apoyo necesario de parte de las autoridades contratantes para poder cumplir efectivamente con su obligación de mantener actualizada una lista de contratistas excluidos y/o sancionados, de conformidad con lo estipulado en los artículos 91.1, 91.2, y 91-4 de la *Ley del 10 de junio de 2009*, en concordancia con el artículo 220-1 del *Decreto del 4 de noviembre de 2009* y los artículos 17-19 de la *Carta Ética*, y que sería conveniente que dicha información incluyera además las razones de la exclusión y/o sanción. Asimismo, como parte de la revisión y en relación con la visita *in situ*, el Comité procedió a consultar el sitio web, que se supone que contendría la “lista negra” (<https://cnmp.gouv.ht/listenoire/index>), pero en él no se encontró ningún proveedor o contratista. Cuando se solicitó información al respecto durante la visita *in situ*, la CNMP señaló que esta lista estaba actualizada, pero que la información tenía que ser remitida por las autoridades contratantes. Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.2.4.4 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe).

[147] Cabe agregar con respecto a lo anterior, que según el artículo 91 de la *Ley del 10 de junio de 2009*, la CNMP puede aplicar sanciones administrativas contra licitadores y titulares de contratos por faltas cometidas y excluirlos de los procesos de contrataciones públicas, pero le corresponde a la autoridad contratante proponer a la CNMP la lista de licitadores y titulares de contratos que hayan cometido faltas (artículo 16-6 de la *Carta Ética*) o que hayan incurrido en graves incumplimientos de las cláusulas de las adquisiciones (artículos 220-220-1 del *Decreto del 4 de noviembre de 2009*).

[148] En quinto lugar, el Comité, teniendo en cuenta la importancia de que la CNMP reciba oportunamente de parte de las autoridades contratantes los informes trimestrales sobre los contratos celebrados, incluidas las recomendaciones para mejorar el sistema de contratación pública, dispuestos en el artículo 7-8 de la *Ley del 10 de junio de 2009*, al igual que de darle oportuna divulgación a los mismos⁴ a efectos de garantizar el principio de publicidad consagrado en la Convención, le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.2.4.5 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe).

[149] En sexto lugar, teniendo en cuenta la ausencia de disposiciones que estimulen la participación de la sociedad civil en el seguimiento y la vigilancia de la actividad contractual del Estado, y que además, la CNMP puso de manifiesto en la visita *in situ* dicha falta de participación, y en consideración a la necesidad de concientizar a la sociedad civil sobre las actividades de contratación pública y a la importancia que para esto tiene el que la misma pueda conocer tales actividades, el Comité estima que contar con dichas disposiciones y publicar la información relacionada con la contratación pública sería útil para garantizar los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención, y por tal razón le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.2.4.6 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe).

[150] Asimismo, cabe anotar con respecto a lo anterior, que durante la visita *in situ*, representantes de la sociedad civil mencionaron que tenían dificultades para acceder a los contratos públicos adjudicados.

[151] En séptimo lugar, el Comité observa la ausencia de disposiciones relativas a la implementación de sistemas de control propios de cada contrato de obra pública en particular que, teniendo en cuenta su magnitud, prevean el ejercicio de labores de interventoría o supervisión directa de la ejecución del contrato por parte de la autoridad contratante o de quien esta designe; permitan adelantar veedurías cívicas o

⁴ Se pudo verificar en la página en Internet de la CNMP que el último informe trimestral publicado se ha dado a publicidad en el año 2013 y corresponde al período 2004/05 y que, además, si se busca sin completar los filtros para poder visualizar todos los informes se permite ver que solamente hay 4 informes trimestrales publicados.

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 esperado y si la calidad de las obras se ajustó a lo convenido. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.2.4.7 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe)

[152] En octavo lugar, el Comité estima del caso tener presente que, por parte de los representantes de la CNMP en la vista *in situ*, se puso de manifiesto la necesidad de que su personal sea capacitado específicamente en procesos de contratación pública. El Comité desea resaltar la importancia de dicha capacitación tanto para el personal de la CNMP, como para los agentes y funcionarios públicos encargados del manejo y gestión de los procesos de adquisiciones de bienes, obras y servicios por parte del Estado, a fin de que estén en mejores condiciones de aplicar a cabalidad la normatividad que rige la contratación pública. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.2.4.8 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe).

[153] Cabe anotar, con relación a lo anterior, que por parte de un académico que participó en la visita *in situ* se planteó la necesidad de implementar una estrategia integral y sostenible para mejorar las capacidades de los funcionarios encargados de la contratación pública.

[154] En noveno lugar, el Comité observa con relación al artículo 34-1.4 de la *Ley del 29 de junio de 2009*, que permite la contratación directa en caso de una “obra complementaria que resulte necesaria”, que además que no existe en dicha Ley una descripción más detallada y precisa al respecto, no se cuenta tampoco con criterios objetivos para la utilización de esa forma excepcional de contratación directa. La ley, en su artículo 34-1.4, sólo prevé como condiciones para su utilización que la obra complementaria deba ser el resultado de circunstancias imprevistas fuera de las partes y que deba ser técnica o económicamente inseparable del contrato principal. El Comité, teniendo en cuenta lo anterior, le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.2.4.9 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe).

[155] En décimo lugar, el Comité, teniendo en cuenta, con relación al artículo 34-1.4 de la *Ley del 29 de junio de 2009*, que permite la contratación directa en caso de una “obra complementaria que resulte necesaria”, que la legislación actual no establece específicamente límites relativos al porcentaje máximo del valor del contrato principal que se puede pactar, o al número máximo de obras complementarias que se pueden añadir, con relación al contrato o a la obra principal, le formulará una recomendación al respecto al Estado analizado (véase la recomendación 1.2.4.10 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe).

[156] En decimoprimer lugar, el Comité observa la ausencia de mecanismos de cooperación entre las diversas instancias que tienen competencias en materia de contratación pública. La República de Haití, en su Respuesta al Cuestionario,⁵ señaló expresamente la inexistencia de mecanismos de cooperación entre la CNMP, la CSC/CA y la ULCC y entre ellas y las autoridades contratantes, que permitan facilitar la detección y la represión de la adjudicación ilegal de contratos públicos, de conformidad con lo previsto en el artículo 5.12 de la *Ley del 12 de marzo de 2014 en materia de prevención y represión de la corrupción*. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.2.4.11 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe).

[157] En decimosegundo lugar, el Comité, teniendo en cuenta que en la vista *in situ* los representantes de la CNMP expresaron desconocer los resultados de las denuncias sobre irregularidades en la contratación pública que formulan ante las autoridades judiciales competentes, por cuanto no existen mecanismos para que puedan hacer el seguimiento de las mismas, el Comité le formulará al Estado analizado una

⁵ Respuesta de la República de Haití al cuestionario, páginas 16 y 17.

recomendación al respecto (véase la recomendación 1.2.4.12 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe).

1.2.3. Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento

[158] En la Respuesta de la República de Haití al Cuestionario,⁶ se suministra la siguiente información, en relación con las contrataciones realizadas dentro del sistema de la *Ley del 10 de junio de 2009*:

Cuadro: Distribución de contratos aprobados según la naturaleza del contrato para el ejercicio 2016-2017

<i>Naturaleza del contrato</i>	<i>Contratos aprobados</i>		<i>Montos de los contratos aprobados</i>	
	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Valor en gourdes</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Trabajos</i>	4	5.88%	1,070,675,239.84	9.72%
<i>Servicios</i>	2	2.94%	232,363,065.00	2.11%
<i>Suministros</i>	58	85.29%	9,625,727,824.16	87.37%
<i>Prestaciones intelectuales</i>	4	5.88%	88,157,682.82	0.80%
<i>Total</i>	<i>68</i>	<i>100.00%</i>	<i>11,016,923,811.82</i>	<i>100.00%</i>

[159] De conformidad con lo anotado por el Estado analizado en su respuesta al cuestionario,⁷ para el ejercicio 2016-2017, el número de contratos relativos a las obras públicas concluidas es particularmente bajo en comparación con aquellos para la adquisición de suministros. El Comité observa que en las adquisiciones públicas predominan los contratos de suministros y que constituyen el 85,29% del número total de contratos aprobados por la CNMP y su monto se eleva a 9.6257 mil millones de gourdes, es decir el 87.37% del monto del conjunto de contratos. Estas estadísticas ponen de manifiesto la menor importancia de los otros tipos de contratos.

[160] La República de Haití también ha proporcionado, en su respuesta al cuestionario,⁸ la siguiente información sobre la distribución de los contratos aprobados según el modo de adjudicación para el ejercicio 2016-2017.

Distribución de los contratos aprobados según la naturaleza del contrato para el ejercicio 2016-2017

<i>Modo de adjudicación</i>	<i>Contratos aprobados</i>		<i>Monto de los contratos aprobados</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Valor en gourdes</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Convocatoria de licitación abierta</i>	24	35.29%	786,419,428.99	7.14%
<i>Convocatoria por medio de manifestación de interés</i>	4	5.88%	88,157,682.82	0.80%

⁶ Respuesta de la República de Haití al cuestionario, página 14.

⁷ Respuesta de la República de Haití al cuestionario, página 14.

⁸ Respuesta de la República de Haití al cuestionario, página 14.

<i>Mutuo acuerdo</i>	40	58.82%	10,142,346,700.00	92.06%
Total	68	100.00%	11,016,923,811.82	100.00%

[161] De acuerdo con lo anotado en el cuadro anterior, durante el ejercicio 2016-2017, las autoridades contratantes utilizaron tres modos diferentes de contratación para celebrar sus contratos. Se trata de la convocatoria de licitación abierta (AOO, por sus siglas en francés), la convocatoria por manifestación de interés (AMI, por sus siglas en francés) y el contrato de acuerdo mutuo (GG, por sus siglas en francés). El Comité observa que un importante número de instituciones públicas recurrieron al procedimiento de acuerdo mutuo para celebrar sus contratos. En efecto, de 68 contratos, 40 de ellos, que representa el 58,8% del conjunto de contratos, fueron celebrados por acuerdo mutuo, por un monto de 10,14 mil millones de gourdes, es decir, más del 90% del valor total de los contratos. Se celebraron 24 contratos en virtud de la convocatoria de licitación abierta que, no obstante que es la regla general de contratación, de conformidad con el artículo 29-1 de la *Ley del 10 de junio de 2009*, representan el 35.29% del conjunto de contratos y su monto equivale tan sólo al 7.14% del valor total de los contratos.

[162] En relación con la anterior información (especialmente la contenida en la segunda tabla), el Comité observa que de su análisis se puede deducir que si bien en el sistema que prevé la *Ley del 10 de junio de 2009* se dispone expresamente que la selección del contratante se hará por regla general mediante licitación pública o concurso público (artículo 29.1), en la práctica la contratación directa ha sido la vía de contratación mayormente utilizada durante el ejercicio 2016-2017. Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.2.4.13 de la sección 1.2.4 del capítulo II este Informe).

[163] El Comité, teniendo en cuenta que el Estado analizado sólo presentó la información antes reseñada sobre resultados relacionados con los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, estima que sería útil para los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas, en caso de que fuere necesario, que el Estado analizado considerara elaborar información estadística detallada y compilada anualmente sobre los resultados de dichos sistemas, referida a aspectos tales como sanciones aplicadas por infracción a las normas de contratación ; procedimientos de contratación utilizados, indicando, por ejemplo, el porcentaje de contratos adjudicados por medio de procedimientos generales (convocatoria a licitación abierta y convocatoria con precalificación), procedimientos excepcionales (convocatoria de licitación restringida), procedimientos específicos (contratos de prestaciones intelectuales, contratos por órdenes de pedido y contratos de suministros) y por procedimientos de emergencia. El Comité le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 1.2.4.14 de la sección 1.2.4 del capítulo II del presente Informe).

1.2.4. Conclusiones y recomendaciones

[164] La República de Haití ha considerado y adoptado medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, de acuerdo con lo dicho en la sección 1.2.1 del capítulo II del presente Informe.

[165] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 1.2.2 y 1.2.3 del capítulo II del presente Informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.2.4.1 Considerar adoptar las medidas necesarias para consolidar la normativa de contratación estatal en un solo cuerpo general e integral, a los efectos de facilitar su aplicación por parte de los funcionarios que deben hacerlo y de procurar que resulte más clara y comprensible para quienes intervienen en la contratación estatal y para la ciudadanía en general, guiándose para esto por

los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención (véase párrafo 141 de la sección 1.2.2 del capítulo II del presente Informe).

- 1.2.4.2 Considerar desarrollar e implementar, a través de la autoridad correspondiente, un régimen sancionatorio aplicable a las autoridades contratantes que incumplan sus obligaciones en materia de contratación pública (véase párrafo 142 de la sección 1.2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 1.2.4.3 Conformar un registro público nacional de contratistas de obras, bienes y servicios, obligatorio para todos los Poderes e instituciones del Estado, el cual, además de contener los datos sobre desempeño e integridad de los contratistas, como lo dispone el artículo 10-6 de la Ley del 10 de junio de 2009, podría incluir su área de trabajo o especialidad, su capacidad técnica y económica, el tipo de empresa, y otra información que se considere relevante, a fin de garantizar los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención (véase el párrafo 143 de la sección 1.2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 1.2.4.4 Adoptar las medidas pertinentes para que las autoridades contratantes envíen a la CNMP, dentro de los plazos previstos, los informes trimestrales que contengan, no solamente, si fuera el caso, los licitantes y titulares de contratos que hubieran cometido faltas o graves incumplimientos de las cláusulas de los contratos de adquisición, sino también las razones que justifican la imposición de sanciones y/o exclusión de la contratación pública contra ellos, de manera tal que la CNMP pueda cumplir a cabalidad su obligación de mantener la lista negra actualizada y efectuar un control preventivo eficaz (véase párrafo 146 de la sección 1.2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 1.2.4.5 Adoptar las medidas pertinentes para que, además de que las autoridades contratantes envíen a la CNMP en los plazos previstos los informes trimestrales sobre los contratos celebrados, incluidas las recomendaciones para mejorar el sistema de contratación pública, dispuestos en el artículo 7-8 de la Ley del 10 de junio de 2009, dichos informes sean oportunamente divulgados a través de la página en Internet de la CNMP, de tal manera que se pueda tener fácilmente acceso a los mismos, a efectos de garantizar el principio de publicidad consagrado en la Convención (véase párrafo 148 de la sección 1.2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 1.2.4.6 Considerar adoptar disposiciones que estimulen la participación de la sociedad civil en el seguimiento y la vigilancia de la actividad contractual del Estado, al igual que implementar medidas con tal propósito, tales como campañas de concientización de la sociedad civil para que participe de manera activa en dicho seguimiento y vigilancia (véase párrafo 149 de la sección 1.2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 1.2.4.7 Considerar adoptar disposiciones relativas a la implementación de sistemas de control propios de cada contrato de obra pública en particular que, teniendo en cuenta su magnitud, prevean el ejercicio de labores de interventoría o supervisión directa de la ejecución del contrato por parte de la autoridad contratante o de quien esta designe; 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 esperado y si la calidad de las obras se ajustó a lo convenido (véase párrafo 151 de la sección 1.2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 1.2.4.8 Adoptar las medidas necesarias para capacitar a los agentes y funcionarios públicos encargados de la contratación pública y de los convenios de concesión de obras públicas, incluidos los funcionarios de la CNMP, de manera regular y gratuita, en modalidad presencial y/o a

distancia, y de acuerdo con la disponibilidad de recursos (véase párrafo 152 de la sección 1.2.2 del capítulo II del presente Informe).

- 1.2.4.9 Considerar adoptar disposiciones que establezcan criterios objetivos para la utilización de la modalidad excepcional de contratación directa prevista en el artículo 34-1 de la Ley del 10 de junio de 2009, para el caso de una “obra complementaria que resulte necesaria”, guiándose para esto por los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención (véase párrafo 154 de la sección 1.2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 1.2.4.10 Considerar adoptar disposiciones que establezcan específicamente el nivel del porcentaje máximo que una obra complementaria puede alcanzar en relación al contrato principal, o el número máximo de obras adicionales que se pueden agregar sin exceder ese nivel de porcentaje en valor, con respecto a la aplicación de la modalidad excepcional de contratación directa prevista en el artículo 34-1 de la Ley de 10 de junio de 2009 (véase párrafo 155 de la sección 1.2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 1.2.4.11 Adoptar mecanismos de cooperación entre la CNMP, la CSCCA y la ULCC, y entre estas instituciones y las autoridades contratantes, para facilitar la detección y represión de la adjudicación ilegal de contratos públicos, de conformidad con lo previsto en el artículo 5.12 de la Ley del 12 de marzo de 2014 en materia de prevención y represión de la corrupción (véase párrafo 156 de la sección 1.2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 1.2.4.12 Adoptar mecanismos que le permitan a la CNMP hacer seguimiento a las denuncias sobre irregularidades en la contratación pública que formulen ante las autoridades judiciales competentes a efectos de que puedan conocer los resultados de las mismas, en orden a identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario (véase párrafo 157 de la sección 1.2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 1.2.4.13 Adoptar las medidas pertinentes, por parte de la autoridad correspondiente, para garantizar que la utilización de las modalidades de contratación directa sea consecuencia de la aplicación estricta de la ley, de tal manera que la regla principal sea la licitación abierta, como lo dispone el artículo 29-1 de la Ley del 10 de junio de 2009 (véase párrafo 162 de la sección 1.2.3 del capítulo II del presente Informe).
- 1.2.4.14 Elaborar información estadística detallada y compilada anualmente sobre los resultados de los sistemas de contratación estatal, referida a aspectos tales como sanciones aplicadas por infracción a las normas de contratación; procedimientos de contratación utilizados, indicando, por ejemplo, el porcentaje de contratos adjudicados mediante procedimientos generales (convocatoria de licitación abierta y licitación con precalificación), procedimientos excepcionales (convocatoria de licitación restringida o de mutuo acuerdo), procedimientos específicos (contratos de prestaciones intelectuales, contratos de órdenes de pedidos y contratos de suministros) y procedimientos de emergencia, de tal manera que dicha información permita identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario (véase párrafo 163 de la sección 1.2.3 del capítulo II del presente Informe).

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

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

[166] La República de Haití cuenta con disposiciones relativas a la protección de los funcionarios públicos y los ciudadanos particulares que denuncian de buena fe los actos de corrupción:

[167] – Disposiciones de rango legal, tales como las previstas en la *ley del 12 de marzo de 2014 relativas a la prevención y represión de la corrupción*. El artículo 18 prevé la adopción de una ley “*que defina el marco de protección al cual podrán acogerse los denunciantes y testigos de actos de corrupción, así como los expertos. Esta protección se extiende también a los familiares que puedan ser objeto de amenazas o represalias.*” El artículo mencionado establece que “*toda persona que recurre a la venganza, la intimidación o amenazas contra la persona de un testigo, un experto, un denunciante o una víctima, o contra su cónyuge, hijos, padre o madre o cualquier otra persona cercana, será sancionado con pena de prisión de uno a tres años y con el pago de ciento cincuenta mil a doscientos cincuenta mil gourdes*” (artículo 18). Si a consecuencia de la venganza, ocurre una incapacidad permanente o si deriva en un asesinato, el delincuente será sancionado de acuerdo con las disposiciones del Código Penal (artículo 18).

[168] – Disposiciones de rango legal, tales como las previstas en el *Decreto del 8 de septiembre de 2004*, a través de las cuales se crea un organismo de carácter administrativo denominado *Unidad de Lucha contra la Corrupción (ULCC)* (en adelante “*el Decreto del 8 de septiembre de 2004*”). El artículo 19 dispone que el Director General de la ULCC debe garantizar que “*se proteja la identidad de las personas involucradas, así como la de los testigos en el contexto de una denuncia, que se establezcan mecanismos dirigidos a garantizar la protección de la información recopilada y vinculada a la denuncia de irregularidades y que ninguna forma de represalia tenga lugar contra informantes o denunciantes.*”

[169] La ULCC, como institución responsable de la lucha contra la corrupción, también tiene un Servicio de Quejas y Denuncias (“*Service de Plaintes et de Dénonciations*”) que recibe todos los reportes de actos de corrupción dentro la Administración Pública. Los ciudadanos también pueden denunciar estos actos a las direcciones departamentales de la ULCC. Además, existen disposiciones para asegurar la protección de la identidad de estas personas, en caso necesario.

2.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas

[170] Con respecto a las disposiciones legales para la protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, el Comité observa que, con base en la información que ha tenido a su disposición, podría decirse que las mismas constituyen un conjunto de medidas pertinentes para la promoción de los propósitos de la Convención.

[171] No obstante, el Comité estima conveniente que Haití considere complementar, desarrollar o adaptar las disposiciones existentes, a través de los procedimientos legislativos y administrativos que correspondan, de acuerdo con su Constitución y los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, respecto a la protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, y teniendo 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, aprobada por el Comité⁹. En este sentido, el país analizado debería considerar lo siguiente:

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

[172] En primer lugar, el Comité observa que en general, el Estado analizado no cuenta con un marco jurídico integral para la protección de funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción. El Comité formulará recomendaciones al respecto (véanse las recomendaciones 2.4.1 y 2.4.2 de la sección 2.4 del capítulo II del presente Informe).

[173] Cabe anotar con relación a lo anterior, que si bien el artículo 18 de la *Ley del 12 de marzo de 2014 relativa a la prevención y represión de la corrupción*, prevé la adopción de una ley que defina el marco de protección al cual podrán acogerse los denunciantes y testigos de actos de corrupción, dicha norma no ha sido adoptada. El Estado analizado informó en la visita *in situ* que la ULCC elaboró un anteproyecto de ley al respecto y que el texto sería presentado a los miembros de la sociedad civil en noviembre de 2018 a fin de obtener sus opiniones y sugerencias, antes de transmitir dicho anteproyecto para su aprobación al Consejo de Ministros.

[174] Por otra parte, un académico que participó en la visita *in situ*, se refirió también a la necesidad de contar con la regulación antes aludida, y puso de presente que el año 2013 se presentó una propuesta de ley al respecto, pero no fue aprobada.

[175] En segundo lugar, el Comité observa que la legislación actual no establece disposiciones sobre mecanismos de protección específicamente para las personas que denuncien actos de corrupción sujetos a investigación en procesos administrativos y procesos judiciales. El Comité formulará recomendaciones al respecto (véanse las recomendaciones 2.4.3. y 2.4.4 de la sección 2.4 del capítulo II del presente Informe).

[176] Cabe anotar con respecto a lo anterior, que el Estado analizado ha señalado en su respuesta al cuestionario¹⁰ que si bien el artículo 19, párrafo 3 del *Decreto del 8 de septiembre de 2004* prevé la aplicación de mecanismos de protección de testigos por parte del director de la ULCC, dichos mecanismos aún no han sido establecidos.

[177] En tercer lugar, el Comité considera que los mecanismos de protección deben contemplar a todos los denunciantes y sus familias, no solamente en relación con su integridad física, sino también en relación con la conservación de sus condiciones laborales, en especial cuando la persona sea un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 2.4.5 de la sección 2.4 del capítulo II del presente Informe).

[178] En cuarto lugar, el Comité observa que, durante la visita *in situ*, los representantes de la ULCC informaron el Comité de un sistema de “cajas de alertas”, el cual iba a ser implementado en 2018. El Comité, en el momento de la elaboración del informe, no recibió ninguna información, lo que le permitiría determinar si dicho mecanismo se ha implementado. Por lo tanto, el Comité estima importante que el Estado analizado considere ampliar los mecanismos de denuncia, como la denuncia anónima sin necesidad de orden judicial, o la protección de la identidad del denunciante, que garanticen la seguridad personal y la confidencialidad de identidad de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que de buena fe denuncien actos de corrupción, al igual que la instalación de las “cajas de alertas” en las instituciones públicas, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 2.4.6 de la sección 2.4 del capítulo II del presente Informe).

[179] En quinto lugar, el Comité observa que el Estado analizado no cuenta con mecanismos para denunciar las amenazas o represalias de las que pueda ser objeto el denunciante, señalando las autoridades competentes para tramitar las solicitudes de protección y las instancias responsables de brindarla. El Comité

¹⁰ Respuesta de la República de Haití al cuestionario, página 18.

formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 2.4.7 de la sección 2.4 del capítulo II del presente Informe).

[180] En sexto lugar, el Comité observa que el marco jurídico actual no establece mecanismos para la protección de testigos de actos de corrupción.

[181] En séptimo lugar, el Comité observa que el Estado analizado no cuenta con mecanismos que faciliten, cuando sea pertinente, la cooperación internacional en materia de protección para los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción incluyendo la asistencia técnica y la cooperación recíproca que establece la Convención, así como el intercambio de experiencias, la capacitación y la asistencia mutua y por lo tanto el Comité le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 2.4.8 de la sección 2.4 del capítulo II del presente Informe).

[182] En octavo lugar, el Comité observa que el Estado analizado no cuenta con disposiciones que establezcan un proceso simplificado y fácilmente accesible para la presentación de solicitudes de medidas de protección a denunciantes y testigos de actos de corrupción y por lo tanto el Comité le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 2.4.9 de la sección 2.4 del capítulo II del presente Informe).

[183] Finalmente, el Comité considera que cualquier marco jurídico debería contemplar disposiciones que sancionen por vía administrativa el incumplimiento de las normas y/o de las obligaciones en materia de protección y por lo tanto el Comité le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 2.4.10 de la sección 2.4 del capítulo II del presente Informe).

2.3 Resultados del marco jurídico y otras medidas

[184] La República de Haití, en su respuesta al cuestionario,¹¹ indicó que el establecimiento de la línea roja “5656” por la ULCC, que permite la denuncia anónima telefónica, ocasionó un claro incremento en el número de quejas y denuncias y que, de hecho, para el ejercicio fiscal de 2014 -2015, la ULCC recibió 261 llamadas a través de esta línea. Sin embargo, el Estado analizado aclaró en la visita *in situ* que estas llamadas no fueron todas denuncias y que dicha línea telefónica dejó de funcionar desde el mes de febrero del año 2016, debido a problemas técnicos, y que no se cuenta con recursos para ponerla nuevamente en funcionamiento.¹²

[185] Con respecto a lo anterior, el Comité, en primer lugar, teniendo en cuenta la utilidad de la línea telefónica “5656” como mecanismo útil para la denuncia anónima, le formulará una recomendación al Estado analizado orientada a que se cuente con los recursos necesarios para garantizar su permanente funcionamiento (véase la recomendación 2.4.11 de la sección 2.4 del capítulo II del presente Informe).

[186] En segundo lugar, el Comité, en consideración a que no cuenta con información sobre resultados relativos a las medidas de protección de denunciantes, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Decreto del 8 de septiembre de 2004, que crea la ULCC, le competen a esta entidad, formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 2.4.12 de la sección 2.4 del capítulo II del presente Informe).

¹¹ Respuesta de la República de Haití al Cuestionario, página 18.

¹² El Estado analizado informó en sus observaciones al proyecto de informe preliminar del presente Informe que la línea roja “5656” está ahora en pleno funcionamiento y ha estado funcionando desde enero de 2019.

2.4 Conclusiones y recomendaciones

[187] La República de Haití ha considerado y adoptado medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, de acuerdo con lo expresado en la sección 2.1 del capítulo II del presente Informe.

[188] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 2.2 y 2.3 del capítulo III del presente Informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 2.4.1 Considerar adoptar un marco jurídico y normativo integral que proporcione protección para los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción por la vía administrativa, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con la Constitución y los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico interno, y orientándose por los criterios establecidos en la Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos, aprobada por el Comité. (véase párrafo 172 de la sección 2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 2.4.2 Considerar adoptar un marco jurídico y normativo integral que proporcione protección para los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción por la vía penal, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con la Constitución y los principios básicos fundamentales de su ordenamiento jurídico interno y orientándose por los criterios establecidos en la Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de Corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos, aprobada por el Comité. (véase párrafo 172 de la sección 2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 2.4.3 Considerar adoptar disposiciones que establezcan mecanismos de protección para las personas que denuncien actos de corrupción sujetos a investigación en procesos administrativos (véase párrafo 175 de la sección 2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 2.4.4 Considerar adoptar disposiciones que establezcan mecanismos de protección para las personas que denuncien actos de corrupción sujetos a investigación en procesos judiciales (véase párrafo 175 de la sección 2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 2.4.5 Considerar adoptar a través de procedimientos legislativos o administrativos que correspondan, mecanismos para la protección de todos los denunciantes y sus familias, no solamente en relación a su integridad física, sino que también en relación con la conservación de sus condiciones laborales, en especial cuando la persona sea un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo (véase párrafo 177 de la sección 2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 2.4.6 Considerar ampliar los mecanismos existentes de denuncia, como la denuncia anónima sin necesidad de orden judicial o con la protección de la identidad del denunciante, que garanticen la seguridad personal y la confidencialidad de identidad de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que de buena fe denuncien actos de corrupción en procesos penales, al igual que la instalación de las “cajas de alertas” en las instituciones públicas, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos (véase párrafo 178 de la sección 2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 2.4.7 Considerar adoptar disposiciones que establezcan mecanismos para denunciar las amenazas o represalias de las que pueda ser objeto el denunciante, señalando las autoridades competentes para tramitar las solicitudes de protección y las instancias responsables de brindarla (véase párrafo 179 de la sección 2.2 del capítulo II del presente Informe).

- 2.4.8 Considerar adoptar disposiciones que establezcan mecanismos que faciliten, cuando sea pertinente, la cooperación internacional en materia de protección para los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción incluyendo la asistencia técnica y la cooperación recíproca que establece la Convención, así como el intercambio de experiencias, la capacitación y la asistencia mutua (véase párrafo 181 de la sección 2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 2.4.9 Considerar establecer un proceso simplificado y fácilmente accesible para la presentación de solicitudes de medidas de protección a denunciantes y testigos de actos de corrupción (véase párrafo 182 de la sección 2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 2.4.10 Considerar adoptar a través de procedimientos legislativos o administrativos que correspondan, disposiciones que sancionen por la vía administrativa el incumplimiento de las normas y/o de las obligaciones en materia de protección y que señalen a qué autoridades corresponde aplicar las sanciones (véase párrafo 183 de la sección 2.2 del capítulo II del presente Informe).
- 2.4.11 Adoptar, a través de la autoridad correspondiente, y teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos, las medidas necesarias para que se cuente con los recursos necesarios para garantizar el permanente funcionamiento de la línea de denuncia telefónica “5656” (véase párrafo 185 de la sección 2.3 del capítulo II del presente Informe).
- 2.4.12 Elaborar información estadística compilada anualmente sobre el número de medidas de protección a denunciantes y testigos de actos de corrupción adoptadas por las autoridades, desglosada por acto de corrupción, y con base en sus resultados, identificar y considerar medidas específicas mediante las cuales se asegure la aplicación efectiva. (véase párrafo 186 de la sección 2.3 del capítulo II del presente Informe).

3. ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTICULO VI.1 DE LA CONVENCIÓN)

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

[189] La Republica de Haití ha adoptado medidas destinadas a tipificar los actos de corrupción previstos en el artículo VI.1, de la Convención, entre las que cabe señalar las siguientes:

- **Disposiciones de orden general**

[190] – Disposiciones de rango legal como las previstas en la *Ley del 12 de marzo de 2014 en materia de prevención y represión de la corrupción* (en adelante la “*Ley del 12 de marzo de 2014*”), la cual tiene por objeto armonizar la “*legislación nacional y las convenciones internacionales en la materia, de las cuales la República de Haití forma parte*” (artículo 1).

[191] El artículo 2 dispone la extensión de su aplicación en lo que respecta a los actores en materia de corrupción: se aplica a «*todo individuo, persona jurídica, organización no gubernamental (ONG), así como a cualquier empresa del sector privado, tanto nacional como extranjera, agente público extranjero, agente o funcionario de una organización internacional que haya participado como autor, instigador, cómplice o encubridor de un acto de corrupción.*» El artículo 2 dispone también su esfera de aplicación: “*la ley cubre el hecho, por parte de cualquier persona, de realizar, directa o indirectamente, ofrecimientos, promesas, dádivas, obsequios o de otorgar ventajas a cualquiera de las personas a las que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo y, en general, a cualquier persona depositaria de la autoridad pública encargada de una misión del servicio público o que esté ocupando un cargo público electo, para ella misma*”

o para cualquier otra persona, a cambio de su colaboración indebida en el contexto de su función, misión o mandato». Asimismo, el artículo 2 indica que la ley “*se extiende también al hecho, por parte de cualquier persona, de solicitar, aceptar o aprobar, en cualquier momento, directa o indirectamente, ofrecimientos, promesas, dádivas, obsequios o ventajas, para sí mismo o para cualquier otra persona, con el fin de utilizar su influencia real o supuesta para obtener o hacer obtener de alguna persona, servicio, órgano o de una institución de la administración pública, alguna distinción, empleo, contrato o cualquier otra medida favorable*”.

[192] Los artículos 3 y 4 aportan definiciones de algunos términos en la materia. En el artículo 3 se define concretamente la corrupción, de la siguiente manera: “*se entiende por corrupción cualquier uso o abuso realizado en beneficio propio o de otras personas, de su función o de su ocupación por las personas que se mencionan en el artículo 2 de la presente ley, en detrimento del Estado, de un ente autónomo, una institución independiente, una colectividad territorial [...]*”. El artículo 4 define agente público como: “*toda persona que desempeñe un mandato legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial, que haya sido objeto de un nombramiento o una elección, a título permanente o temporal, ya sea en un cargo remunerado o no remunerado y en cualquiera de los niveles de la jerarquía administrativa*”. El artículo define, asimismo, el término funcionario: “*todo agente designado en un empleo permanente, a tiempo completo, con un nombramiento definitivo en uno de los niveles de la jerarquía administrativa*” (artículo 4).

[193] – Disposiciones de rango legal como las previstas en el *Decreto del 8 de septiembre de 2004*, que crea un organismo de carácter administrativo denominado *Unidad de Lucha contra la Corrupción (ULCC)* (en adelante, “*Decreto del 8 de septiembre de 2004*”), que dispone, en su artículo 4, que debe garantizar el mandato de la ULCC de “*velar por la aplicación de la Convención Interamericana contra la Corrupción y dar prioridad a los puntos más denunciados de la corrupción.*”

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

[194] El artículo 5.6 de la *Ley del 12 de marzo de 2014* trata sobre el soborno, en los siguientes términos: “*el soborno: todo funcionario, agente público, o cualquier otro representante del Estado que, en el ejercicio de sus funciones, solicite o acepte un pago ilícito, es decir un valor o cualquier otro bien ofrecido para conceder un beneficio ilícito o indebido, será sancionado con la reclusión de uno a cinco años y una multa que represente el triple del valor recibido, además de la confiscación por parte del Estado del monto o del valor del soborno.*”

[195] El artículo 11 de la *ley del 12 de marzo de 2014* que modifica el artículo 137 del Código Penal establece sanciones para el agente público que autorice o reciba algún ofrecimiento para efectuar un acto en razón de sus funciones, aún si ese acto es procedente: “*cualquier agente público, funcionario de la administración pública nacional, agente de la fuerza pública o magistrado que acepte ofrecimientos o promesas, o reciba ofrecimientos u obsequios para efectuar un acto relacionado con su función o empleo, aunque el acto sea procedente, pero no sujeto a sueldo, será sancionado con reclusión, en virtud de lo establecido en el artículo 20 del Código Penal y con una multa de quinientos mil gourdes, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias aplicables.*”

[196] El artículo 12 de la *Ley del 12 de marzo de 2014*, que tiene el objetivo de modificar el artículo 138 del Código Penal, que sanciona al agente público que se abstiene de realizar un acto que está dentro de sus funciones a cambio de un ofrecimiento y aplica la misma sanción que la prevista en el artículo 11 mencionado anteriormente, que modifica el artículo 137 del Código Penal.

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

[197] El artículo 14 de la *Ley del 12 de marzo de 2014*, que modifica el artículo 40 del Código Penal, se relaciona con los aspectos de otorgamiento u ofrecimiento, mencionados en el artículo VI.1 (b) de la Convención y señala que: “*cualquier persona que coaccione o intente coaccionar por vías de hecho o amenazas, corromper con promesas, ofrecimientos, dádivas u obsequios, a un agente público, funcionario, miembro de la fuerza pública o magistrado, para obtener, ya sea una opinión favorable, ya sean actas, estados, certificados o estimaciones contrarias a la verdad, o un puesto, empleo, contrato o cualquier otro beneficio, será sancionado con la reclusión, tal como lo dispone el artículo 20 del Código Penal, así como con una multa de quinientos mil a un millón de gourdes.*”

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

[198] El artículo 5.5 de la *Ley del 12 de marzo de 2014* señala que: “*el abuso de funciones es aquel realizado por un agente público que hace uso indebido de su función o cargo, es decir que, en el ejercicio de sus funciones, realiza un acto que viola las leyes con el fin de obtener un beneficio indebido para sí mismo o para otra persona o entidad.*” El mismo artículo agrega que el agente público culpable de abusar de sus funciones será “*sentenciado a reclusión y al pago de una multa de dos cientos mil gourdes.*”

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

[199] El artículo 46 del Código Penal sanciona la ocultación de bienes y estipula lo siguiente: “*aquellos que, a sabiendas, hayan ocultado, total o parcialmente, bienes retirados, desviados u obtenidos mediante un crimen o delito, serán también sancionados como cómplices de dicho crimen o delito.*” El artículo 44 del Código Penal dispone que el cómplice será sancionado con la misma pena que el autor del delito.

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

[200] Con respecto a la *Ley del 12 de marzo de 2014*, el texto del artículo 5.6 con relación a la represión del soborno, incluye la participación de instigadores y cómplices: “*el autor del soborno, los instigadores o cómplices serán sancionados con las mismas penas que el beneficiario.*”

[201] En lo que respecta a las disposiciones del Código Penal, el artículo 44 dispone que “*los cómplices de un crimen o delito serán sancionados con la misma pena que los autores mismos de ese crimen o delito, salvo cuando la ley disponga lo contrario.*” El artículo 45 estipula por su parte lo siguiente: “*serán sancionados como cómplices de una acción calificada crimen o delito : las personas que, a través de dádivas, promesas, amenazas, abuso de autoridad o poder, confabulación o artificios dolosos, hayan causado dicha acción o impartido instrucciones para cometerla; las personas que hayan adquirido armas, instrumentos u otro tipo de medio que haya contribuido a la acción, sabiendo que contribuirían a ese propósito; las personas que, con conocimiento de causa, hayan ayudado o prestado asistencia al autor o autores de la acción, en los hechos que la consumaron, [...] incluso en el caso en que el delito que era objeto de conspiradores o instigadores, no se haya cometido.*” Por último, el ya citado artículo 46 en materia de ocultación de bienes sanciona también a los cómplices de ese delito.

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

[202] Con respecto a las disposiciones relativas a la tipificación de los actos de corrupción previstos en el artículo VI.1 de la Convención que ha examinado el Comité con base en la información que ha tenido a su disposición, se observa que las mismas conforman un conjunto de medidas pertinentes para la promoción de los propósitos de la Convención.

[203] No obstante, el Comité estima oportuno formular ciertas observaciones sobre la conveniencia de que la República de Haití considere adecuar y/o complementar ciertas disposiciones en la materia, tomando en cuenta lo siguiente:

[204] En primer lugar, el Comité observa que el artículo 5.6 de la *Ley del 12 de marzo de 2014* en materia de soborno no tiene en cuenta el aspecto relacionado con el “*requerimiento o la aceptación indirecta*” prevista en las disposiciones del artículo VI.1 de la Convención. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 3.4.1 de la sección 3.4 del capítulo III del presente Informe).

[205] En segundo lugar, el Comité observa que el artículo 5.6 de la *Ley del 12 de marzo de 2014* no toma en cuenta, en sus disposiciones, el comportamiento del funcionario, del agente público o cualquier otro representante del Estado que se abstiene de cometer un acto en el ejercicio de sus funciones a cambio de un pago efectuado como soborno. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 3.4.2 de la sección 3.4 del capítulo II del presente Informe).

[206] En tercer lugar, el Comité observa que el artículo 5.6 de la *Ley del 12 de marzo del 2014*, en materia de soborno, no tiene en cuenta que el pago ilícito, valor o cualquier otro bien ofrecido puedan ser “*para sí, para otra persona o entidad*”, previsto en las disposiciones del artículo VI.I de la Convención. El comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 3.4.3 de la sección 3.4 del capítulo III del presente Informe).

[207] En cuarto lugar, el Comité observa que los términos “*cualquier objeto de valor pecuniario*» así como “*cualquier otro beneficio*” previstos en el artículo VI.1 de la Convención son más amplios que los términos “*ofrecimientos, promesas, dádivas u obsequios*” utilizados en los artículos 11 y 12 de la *Ley del 12 de marzo de 2014*. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 3.4.4 de la sección 3.4 del capítulo II del presente Informe).

[208] En quinto lugar, el Comité observa que el artículo 14 de la *Ley del 12 de marzo de 2014* que sanciona a la persona que soborna o intenta sobornar, a través de promesas, dádivas u obsequios a un agente público, funcionario, miembro de la fuerza pública o magistrado con miras a obtener una serie de beneficios mencionados en el artículo en cuestión, no tiene en cuenta el ofrecimiento u otorgamiento indirecto previsto en las disposiciones de la Convención. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 3.4.5 de la sección 3.4 del capítulo II del presente Informe).

[209] En sexto lugar, el Comité observa que el artículo 5.5 de la *Ley del 12 de marzo de 2014*, que tipifica el abuso de funciones como delito, no tiene en cuenta, en su formulación actual, el comportamiento del agente público que, en el ejercicio de sus funciones, comete una omisión con el propósito de obtener un beneficio para sí mismo o para otra persona. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 3.4.6 de la sección 3.4 del capítulo II del presente Informe).

[210] En séptimo lugar, el Comité observa que, si bien la ocultación está tipificada como delito en el artículo 46 del Código Penal, ninguna disposición legislativa tipifica como delito el goce doloso proveniente de actos de corrupción, ni la *Ley del 12 de marzo de 2014* ni el Código Penal. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 3.4.7 de la sección 3.4 del capítulo II del presente Informe).

[211] Cabe anotar, con respecto a las anteriores observaciones, que el Estado analizado en su respuesta al cuestionario¹³ puso de presente que algunos aspectos de los actos de corrupción previstos en el artículo VI de la Convención no se han tenido en cuenta en los delitos contemplados en la *Ley del 12 de marzo de*

¹³ Respuesta de la República de Haití al cuestionario, páginas 21 y 22.

2014 y que por esto se debe realizar una revisión de dicha ley y actualmente se está discutiendo en el Congreso un proyecto de nuevo Código Penal.

[212] En octavo lugar, el Comité estima del caso tener presente que, durante la visita *in situ*, los representantes de la ULCC señalaron que ese organismo de control no dispone de recursos suficientes para cumplir cabalmente su misión y llevar a cabo su trabajo, tanto en el aspecto financiero como de recursos humanos, a pesar de las recomendaciones formuladas por el Comité durante la Cuarta Ronda de Análisis. Los representantes de la ULCC también indicaron que la falta de recursos tuvo repercusiones en el trabajo que este organismo realiza. El Comité, teniendo en cuenta lo anterior, formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 3.4.8 de la sección 3.4 del capítulo II del presente Informe).

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

[213] En su respuesta al cuestionario,¹⁴ la República de Haití suministró información sobre el número de investigaciones realizadas por la ULCC sobre supuestos actos de corrupción. Estas investigaciones permitieron imputar responsabilidades a algunos agentes públicos. Según la respuesta al cuestionario, se enviaron 35 investigaciones a la fiscalía (“*Parquet*”) para iniciar causas penales, lo cual ha sucedido a partir de la aprobación de las disposiciones de la *Ley del 12 de marzo de 2014*. Sin embargo, la República de Haití pone de presente, además, en dicha respuesta, que los juicios sobre actos de corrupción no son frecuentes.

[214] Cabe mencionar, con relación a lo anterior, que durante la visita *in situ* se manifestó por parte de los representantes de la ULCC que no existen mecanismos que le permitan a la misma efectuar el seguimiento a las solicitudes de procesamiento sobre supuestos actos de corrupción que remitan a las diferentes instancias judiciales, a efectos de que puedan conocer sus resultados, en orden a identificar retos y adoptar medidas correctivas de ser necesario. El Comité, teniendo en cuenta lo anterior, formulará una recomendación al respecto (véase las recomendaciones 3.4.9 y 3.4.10 de la sección 3.4 del capítulo II del presente Informe).

[215] Por otra parte, cabe también mencionar con respecto a lo anterior, que un académico que participó en la visita *in situ*, puso de presente que si bien la ULCC ha presentado ante las autoridades encargadas de impartir justicia 38 investigaciones, sólo se tiene conocimiento de un caso de sentencia condenatoria con relación a las mismas.

[216] Durante la visita *in situ*, los representantes de la ULCC presentaron información adicional sobre el número de investigaciones realizadas por la ULCC hasta la fecha de la visita *in situ*. Informaron al Comité que, durante el período de octubre de 2013 a septiembre de 2018, se habían iniciado 78 investigaciones, de las cuales 64 se encuentran actualmente cerradas y 14 están pendientes. Expresaron que hasta el momento, la ULCC ha presentado 39 informes de investigaciones al Comisario del Gobierno.

[217] La República de Haití también suministró, con posterioridad a la visita *in situ*, información relacionada con el número de acciones presentadas contra los autores de actos de corrupción, el número de personas condenadas o absueltas y el número de procedimientos pendientes. Según la información suministrada por las diferentes fiscalías ante los tribunales de primera instancia y las cortes de apelaciones, se presentaron 57 solicitudes de procesamiento contra autores de actos de corrupción; 5 personas fueron declaradas culpables y 30 fueron absueltas. El número de procesos pendientes es de 9 y concierne a 22 personas.

[218] En el siguiente cuadro estadístico se puede apreciar detalladamente la anterior información:

¹⁴ Respuesta de la República de Haití al cuestionario, página 21.

- **Tribunal de Primera Instancia de Cap-Haitien**

Número de procedimientos iniciados	Número de procesos pendientes	Número de condenas	Número de absoluciones
11	2 (11 personas)	0	0

- **Tribunal de Primera Instancia de Saint-Marc**

Número de procedimientos iniciados	Número de procesos pendientes	Número de condenas	Número de absoluciones
15	1 (6 personas)	0	9

- **Tribunal de Primera Instancia de Gonaïves**

Número de procedimientos iniciados	Número de procesos pendientes	Número de condenas	Número de absoluciones
3	0	0	3

- **Tribunal de Primera Instancia de Port-de-Paix**

Número de procedimientos iniciados	Número de procesos pendientes	Número de condenas	Número de absoluciones
1	1	0	0

- **Tribunal de Primera Instancia de Port-au-Prince**

Número de procedimientos iniciados	Número de procesos pendientes	Número de condenas	Número de absoluciones
5	0	1	4

- **Tribunal de Primera Instancia de Hinche**

Número de procedimientos iniciados	Número de procesos pendientes	Número de condenas	Número de absoluciones
10	4	4	2

- **Corte de Apelaciones de Port-au-Prince**

Número de procedimientos iniciados	Número de procesos pendientes	Número de condenas	Número de absoluciones
2	0	0	2

- **Corte de Apelaciones de Gonaïves**

Número de procedimientos iniciados	Número de procesos pendientes	Número de condenas	Número de absoluciones
10	0	0	10

[219] El Comité observa, con respecto a los anteriores datos estadísticos, que los mismos no reflejan completamente el número de las acciones judiciales iniciadas, ni de los procesos pendientes, ni de condenas y absoluciones por actos de corrupción, dado que dichos datos no abarcan el total de los 18 tribunales de primera instancia repartidos a través de los diez departamentos de la República de Haití ni de las cinco cortes de apelaciones del país.

[220] En la visita *in situ*, los representantes de la ULCC pusieron de presente la dificultad que existe para recopilar la anterior información ante las distintas fiscalías repartidas por toda la República de Haití, dado que cada una de ellas es independiente. Los representantes de la ULCC destacaron el hecho de que la dificultad radica en que las fiscalías en los distintos puntos de la República de Haití no siempre comunican esta información a la ULCC. El Comité, además de poner de relieve la importancia de que se dé respuesta completa a las preguntas del cuestionario atinentes a resultados, y en consideración a que no cuenta con más información que la anteriormente reseñada, que le permita efectuar una evaluación integral de los resultados en la materia, le formulara al Estado analizado recomendaciones al respecto (véase la recomendación 3.4.11 de la sección 3.4 del capítulo II del presente Informe).

3.4. Recomendaciones

[221] La República de Haití ha adoptado medidas destinadas a tipificar como delitos los actos de corrupción previstos en el artículo VI.1 de la Convención, de acuerdo con lo expresado en la sección 3.2 del capítulo III del presente Informe.

[222] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 3.2 y 3.3 del capítulo III del presente Informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 3.4.1 Considerar adecuar y/o complementar el artículo 5.6 de la *Ley del 12 de marzo de 2014*, que se relaciona con el párrafo a. del artículo VI.1 de la Convención, de tal manera que incluya los elementos “requerimiento o la aceptación indirecta”, previstos en dicho párrafo (véase el párrafo 204 de la sección 3.2 del capítulo II del presente Informe).
- 3.4.2 Considerar adecuar y/o complementar el artículo 5.6 de la *Ley del 12 de marzo de 2014*, que se relaciona con el párrafo a. del artículo VI.1 de la Convención, de tal manera que incluya los elementos “la omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas;” previstos en dicho párrafo (véase el párrafo 205 de la sección 3.2 del capítulo II del presente Informe).
- 3.4.3 Considerar adecuar y/o complementar el artículo 5.6 de la *Ley del 12 de marzo de 2014*, que se relaciona con el párrafo a. del artículo VI.1 de la Convención, de tal manera que incluya que el beneficio del soborno pueda ser “*para sí, para otra persona o entidad*”, previsto en dicho párrafo (véase el párrafo 206 de la sección 3.2 del capítulo II del presente Informe).
- 3.4.4 Considerar adecuar y/o complementar los artículos 11 y 12 de la *Ley del 12 de marzo de 2014* que modifican los artículos 137 y 138 del Código Penal, relacionados con el párrafo a. del artículo VI.1 de la Convención, de tal manera que incluya los elementos “otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas” previstos en dicho párrafo (véase el párrafo 207 de la sección 3.2 del capítulo II del presente Informe).
- 3.4.5 Considerar adecuar y/o complementar el artículo 14 de la *Ley del 12 de marzo de 2014* que se relaciona con el párrafo b. del artículo VI.1 de la Convención, de tal manera que incluya los elementos “el ofrecimiento o el otorgamiento indirecto”, previsto en dicho párrafo (véase el párrafo 208 de la sección 3.2 del capítulo II del presente Informe).

- 3.4.6 Considerar adecuar y/o complementar el artículo 5.5 de la *Ley del 12 de marzo de 2014* que se relaciona con el párrafo c. del artículo VI.1 de la Convención, de tal manera que incluya los elementos «cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones» previstos en dicho párrafo (véase el párrafo 209 de la sección 3.2 del capítulo II del presente Informe).
- 3.4.7 Considerar tipificar el aprovechamiento doloso de bienes provenientes de cualesquiera de los actos a que se refiere el artículo VI.1 de la Convención, de conformidad con el párrafo d. del mismo artículo (véase el párrafo 210 de la sección 3.2 del capítulo II del presente Informe).
- 3.4.8 Fortalecer a la ULCC garantizándole la infraestructura necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones, así como las condiciones para atraer y retener los recursos financieros y humanos necesarios, especialmente en sus oficinas regionales, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos (véase el párrafo 212 de la sección 3.2 del capítulo II del presente Informe).
- 3.4.9 Considerar la adopción de mecanismos que permitan a la ULCC efectuar el seguimiento a las investigaciones sobre supuestos actos de corrupción que remitan a las diferentes instancias judiciales, a efectos de que puedan conocer los resultados de las mismas, en orden a identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario (véase el párrafo 214 de la sección 3.3 del capítulo II del presente Informe).
- 3.4.10 Elaborar información estadística detallada y compilada anualmente relativa a los procesamientos iniciados por la ULCC sobre actos de corrupción, que permita establecer cuántas se encuentran suspendidas; cuántas han prescrito; cuántas han sido archivadas; cuántas se encuentran en trámite; y cuántas se han turnado a la autoridad competente para resolver, en orden a identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario (véase el párrafo 214 de la sección 3.3 del capítulo II del presente Informe).
- 3.4.11 Elaborar información estadística detallada y compilada anualmente sobre procesos judiciales relacionados con actos de corrupción, que permita conocer cuántos de ellos se encuentran en curso, suspendidos, prescritos, archivados sin que se haya podido adoptar una decisión sobre los mismos, listos para adoptar una decisión, o que ya han sido objeto de una decisión de fondo y el sentido absolutorio o condenatorio de dicha decisión, en orden a identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario (véase el párrafo 220 de la sección 3.3 del capítulo II del presente Informe).

4. RECOMENDACIONES GENERALES

[223] Con base en los análisis y los aportes realizados a lo largo del presente Informe, el Comité sugiere que la República de Haití considere las siguientes recomendaciones:

- 4.1 Diseñar e implementar, cuando corresponda, programas de capacitación de los funcionarios públicos responsables de la aplicación de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, con el objeto de garantizar su adecuado conocimiento, manejo y aplicación.
- 4.2 Seleccionar y desarrollar procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado y cuando éstos no existan aún, para analizar los resultados de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, y para verificar el seguimiento de las recomendaciones formuladas en el mismo. (Ver secciones 1.1.3, 1.2.3, 2.3 y 3.3 del capítulo II del presente Informe).

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)

[224] 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 de la Dirección General de Presupuesto (Direction Générale du Budget, en adelante “DGB”), y de la Administración General de Aduanas (*l’Administration Générale des Douanes*, en adelante “AGD”), ya que los considera como los principales grupos que justifican una revisión, debido a la importancia de sus funciones.¹⁵

[225] A continuación, se hace una breve descripción de las entidades públicas antes mencionada, que serán analizadas en esta sección, en lo que corresponde a sus actividades relacionadas con la disposición de la Convención citada en el párrafo precedente.

[226] - La DGB es un organismo desconcentrado del Estado, colocado bajo la autoridad del Ministerio de Economía y Finanzas, cuya función es proporcionar el control administrativo *a priori* de las operaciones presupuestarias del Estado. (Artículo 79). Sus controladores financieros se encuentran ubicados en todas las instituciones de la Administración Pública Nacional (artículo 79).

[227] - La AGD es un organismo desconcentrado del Estado, colocado bajo la autoridad del Ministerio de Economía y Finanzas, que tiene a su cargo la recaudación de los derechos de aduana y la aplicación de la legislación aduanera (artículo 298).

1.1 Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas

[228] - La República de Haití cuenta con un conjunto de disposiciones y/o medidas orientadas a dar instrucciones al personal de la Dirección General de Presupuesto (DGB) y de la Administración General de Aduanas (AGD) tendientes a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, entre las que se destacan las siguientes:

- **Disposiciones de rango constitucional, legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al personal de la Dirección General de Presupuesto (DGB), entre las que cabe destacar:**

[229] – La *Constitución de la República de Haití de 1987*, que consagra, en su artículo 235, la estricta observancia de las normas y la ética establecidas para los funcionarios públicos.

[230] – La *Ley constitucional que enmienda la Constitución de 1987* que modifica el artículo 223 de la *Constitución de la República de Haití de 1987* que expresa lo siguiente: “*El control de la ejecución de la Ley de las finanzas está asegurado por el Parlamento, la CSC/CA y todas las demás instituciones previstas por la ley*”.

¹⁵ Ver la respuesta de la República de Haití al cuestionario de la Quinta Ronda, página 23.

[231] – La *Ley del 4 de mayo 2016 que substituye el decreto del 16 de febrero de 2005 sobre el proceso de elaboración y de ejecución de las leyes de finanzas* (en adelante, la “*Ley del 4 de mayo 2016*”).

[232] Artículo 79 que dispone que el control administrativo *a priori* de las operaciones presupuestarias del Estado estará asegurado por la DGB.

[233] Artículos 80 a 82 que describen las atribuciones de los controladores financieros de la DGB y el artículo 101 que establece sus responsabilidades.

[234] – El *Decreto del 6 de junio de 2006 que establece los estatutos especiales de los comités profesionales de inspectores de la inspección general de finanzas, contadores públicos del Tesoro y los controladores financieros del presupuesto* (en adelante, el “*Decreto del 6 de junio de 2006*”):

[235] Artículo 39 que dispone que “*se especificará y definirá para cada Cuerpo, por Decisión del Ministro que tendrá fuerza de Reglamento Interno, las normas de ética y deontología [...]*.”

[236] - El *Decreto del 17 de mayo de 2005, en materia de revisión del estatuto general de la función pública*.

[237] Con respecto a la capacitación, los artículos 35 a 45 que se refieren a los órganos de formación, estipulan lo siguiente:

[238] Artículo 35: “*El Estado puede brindar capacitación inicial a los funcionarios públicos y fomentar el desarrollo de las profesiones en la administración pública a través de cursos profesionales intersectoriales y sectoriales.*”

[239] Artículo 36: “*La capacitación y el perfeccionamiento de las aptitudes de los funcionarios pueden proporcionarse en el extranjero o en los centros nacionales de capacitación provistos para este fin.*”

[240] Artículo 40: “*El Estado proporcionará también la capacitación continua y el perfeccionamiento de los funcionarios durante su carrera, de acuerdo con la evolución de su sector profesional y las nuevas tecnologías que se aplican en la administración pública.*”

[241] Artículo 42: la OMRH “*determinará las modalidades de selección de los agentes de la función pública que se beneficiarán de los cursos de capacitación, las pasantías de formación profesional y el perfeccionamiento de aptitudes de acuerdo con el plan de capacitación establecido por la administración*”

[242] Artículo 43: “*El perfeccionamiento significa la mejora de los conocimientos y técnicas en una especialidad ya adquirida.*”

[243] Artículo 45: *Los ministerios e instituciones públicas cuyo personal se rige por este decreto, en colaboración con la OMRH, establecerán un plan periódico de capacitación y de perfeccionamiento de su personal.*

[244] Con respecto al permiso de formación profesional, el Comité observa que los artículos 111 a 114 estipulan lo siguiente:

[245] Artículo 111: “*La administración otorgará al funcionario una licencia de capacitación decidida en interés del servicio.*”

[246] Artículo 112: “*Los funcionarios recibirán capacitación y perfeccionamiento de aptitudes para los fines del servicio.*”

[247] Artículo 113: “*Los estatutos especiales determinarán las modalidades de la selección de los funcionarios que se beneficiarán de los cursos de capacitación y las pasantías de formación profesional.*”

[248] Artículo 114: “*El perfeccionamiento se garantizará mediante el registro de funcionarios en cursos de capacitación organizados por instituciones de formación en Haití o en el extranjero.*”

[249] Con respecto a las normas éticas, los artículos 165 a 181 se refieren a los deberes y obligaciones del funcionario público. Se destacan los siguientes:

[250] Artículo 168: “*El funcionario está obligado a servir los intereses generales de la República con lealtad, devoción, probidad, discreción, eficiencia, eficacia, imparcialidad, diligencia y desinterés de acuerdo con la Constitución y las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.*”

[251] Artículo 172: “*Los funcionarios públicos están obligados a la estricta observancia de las normas y la ética determinadas por este decreto.*”

[252] – El Decreto del 2 de abril de 2013 que define las normas deontológicas aplicables a los agentes públicos de la función pública, cuyos artículos 12 a 17 estipulan las normas generales de ética y deontología que se aplican a todos los funcionarios públicos y sus artículos 18 a 29 disponen sus responsabilidades profesionales.

[253] En cuanto a la manera en que se informa al personal de la DGB, sobre sus responsabilidades y funciones a su cargo, para asegurar el conocimiento apropiado de sus responsabilidades, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado¹⁶ indicó lo siguiente: “*Ciertamente, los textos que definen las responsabilidades de estos diferentes agentes públicos existen. Pero no se publican en los sitios web de estas instituciones para su amplia difusión.*”

[254] Con respecto al momento o momentos en los cuales se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado¹⁷ indicó lo siguiente: “*Los controladores financieros han recibido una formación de la ENAF (Escuela Nacional de Administración Financiera).*”

[255] Durante la visita *in situ*, el representante de la DGB confirmó que los funcionarios públicos se integran al cuerpo de controladores financieros después de una formación de la ENAF, pero que esto no es suficiente porque la formación no está orientada específicamente para el puesto en cuestión y sus funciones. Además, el representante de la DGB señaló la falta de acceso a la capacitación que vaya de la mano con su trabajo y que, en la práctica, el conocimiento apropiado de sus responsabilidades se realiza mediante un trabajo de acompañamiento con un controlador financiero con más antigüedad en el servicio.

[256] En cuanto a la existencia de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre cómo desempeñar apropiadamente sus responsabilidades y funciones, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado¹⁸ informó lo siguiente: “*De acuerdo con la Circular No. 004 del 1 de abril de 2015 sobre las sesiones de orientación obligatorias para los nuevos agentes de la función pública, se solicita*

¹⁶ Ver la respuesta de la República de Haití al cuestionario de la Quinta Ronda, página 24.

¹⁷ Ver la respuesta de la República de Haití al cuestionario de la Quinta Ronda, página 24.

¹⁸ *Ibidem*, página 24.

que cualquier funcionario público recién contratado reciba una sesión de orientación. Además, se organiza regularmente la formación continua”.

[257] Durante la visita *in situ*, el representante de la DGB mencionó que la citada Circular no es retroactiva. Solo puede aplicarse a los nuevos controladores financieros y no a los que ya ocupan el puesto. Con relación a la formación continua, el representante de la DGB manifestó que el acceso a la capacitación constituye un gran desafío. El representante de la DGB indicó que existen programas y cursos de capacitación, pero la periodicidad no es regular debido a la falta de recursos y que opera bajo la dinámica de una gestión de emergencias. Además, el representante de la DGB destacó la importancia de la capacitación a la luz del hecho de que los cursos de la ENAF no están orientados hacia las funciones de los controladores financieros y que esto permitiría al controlador financiero ser más eficiente en su trabajo.

[258] Con respecto al uso de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo y para orientarlas acerca de su apropiado desempeño, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado¹⁹ informó lo siguiente *“Los textos que definen las responsabilidades de los agentes públicos seleccionados no están disponibles en los sitios web de las instituciones concernidas.”*

[259] Con respecto a si hay 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, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado²⁰ informó lo siguiente: *“El agente publico primero debe referirse a su superior jerárquico inmediato para mantener información o aclarar dudas sobre cómo desempeñar sus funciones.”*

[260] En cuanto a la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado²¹ informó lo siguiente: *“Este rol pertenece a los directores generales [...] de la Dirección General de Presupuesto (para los controladores financieros) [...]”*

[261] En cuanto a la forma en que el personal es informado sobre las normas de ética que rigen sus actividades, indicando si esto se realiza en forma oral o por escrito y si se mantienen registros de esas instrucciones, el Estado analizado, ni en su respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ*, suministró información pertinente al respecto.

[262] Con respecto al momento en que se le informa al personal sobre las normas de ética que rigen sus actividades, indicando si esto se realiza al inicio de sus funciones o en otro momento; cuando un cambio en sus funciones implica un diferente conjunto de normas de ética aplicables, o cuando se cambian estas reglas, el Estado analizado no suministró información pertinente al respecto en su respuesta al cuestionario.

[263] Durante la vista *in situ*, el representante de la DGB señaló que no existe un código de ética para los controladores financieros y que se rigen por las normas de ética generales de la función pública. El representante indicó también que hay un proyecto de código en marcha que se aplicará a los tres cuerpos de las finanzas públicas.

¹⁹ Ver la respuesta de la República de Haití al cuestionario de la Quinta Ronda, página 24.

²⁰ *Ibidem*, página 24.

²¹ *Ibidem*, página 24.

[264] Con respecto a 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 deriven para el servicio público y para los infractores, el Estado analizado, ni en su respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ*, suministró información pertinente al respecto.

[265] En relación con el uso de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y para orientarlas acerca de su alcance o interpretación, el Estado analizado, ni en su respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ*, suministró información pertinente al respecto.

[266] Con respecto a 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, el Estado analizado, ni en su respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ*, suministró información pertinente al respecto.

[267] Finalmente, 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 y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia, el Estado analizado, ni en su respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ*, suministró información pertinente al respecto.

▪ **Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al personal de la Administración General de Aduanas (AGD), entre las que cabe destacar:**

[268] El Código Aduanero, cuyo artículo 324 estipula lo siguiente: *“El funcionamiento interno de la Administración General de Aduanas, con respecto a los derechos y deberes de los funcionarios y empleados públicos, su clasificación y nombramiento, su reclutamiento, su promoción y selección, su perfeccionamiento, [...] su calificación y avance, la disciplina, las recompensas, el cese de funcione, se regulará de acuerdo con las disposiciones de la Ley de estatuto general de la función pública.”*

[269] El *Decreto del 17 de mayo de 2005 en materia de revisión del estatuto general de la función pública*, cuyos artículos 35 a 45 y 111 a 114 se refieren a la capacitación y el perfeccionamiento, y sus artículos 165 a 181 se refieren a los deberes y obligaciones del funcionario público.

[270] El *Decreto del 2 de abril de 2013 que define las normas deontológicas aplicables a los agentes públicos de la función pública*, cuyos artículos 12 a 17 estipulan las normas generales de ética y deontología que se aplican a todos los funcionarios públicos y sus artículos 18 a 29 establecen sus responsabilidades profesionales.

[271] En cuanto a la manera en que se informa al personal del AGD, sobre sus responsabilidades y funciones a su cargo, para asegurar el conocimiento apropiado de sus responsabilidades, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado²² indicó lo siguiente: *“Ciertamente, los textos que definen las responsabilidades de estos diferentes agentes públicos existen. Pero no se publican en los sitios web de estas instituciones para su amplia difusión.”*

[272] Con respecto al momento o momentos en los cuales se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado²³ indicó lo

²² Ver la respuesta de la República de Haití al Cuestionario de la Quinta Ronda, página 24.

²³ Ver la respuesta de la República de Haití al cuestionario de la Quinta Ronda, página 24.

siguiente *“Además de la descripción de funciones adjunta a la carta de nombramiento, el agente de aduanas tiene un período de prueba durante el cual se le informa de los diversos procedimientos aduaneros.”*

[273] Durante la visita *in situ*, los representantes de la AGD indicaron que se pueden dar a conocer a los nuevos agentes de aduanas las responsabilidades y funciones a su cargo, por escrito, cuando reciben su carta de nombramiento, o verbalmente por la Dirección de los Recursos Humanos, cuando se vinculan al cargo.

[274] En cuanto a la existencia de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre cómo desempeñar apropiadamente sus responsabilidades y funciones, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado²⁴ informó lo siguiente: *“De acuerdo con la Circular No. 004 del 1 de abril de 2015 sobre las sesiones de orientación obligatorias para los nuevos agentes de la función pública, se solicita que cualquier funcionario público recién contratado reciba una sesión de orientación. Además, se organiza regularmente la formación continua”.*

[275] Durante la visita *in situ*, los representantes de la AGD mencionaron la existencia de la Escuela Nacional de Aduanas, donde los futuros agentes de aduanas reciben capacitación antes de ser asignados a trabajar como agente de aduanas. Además de la Escuela, informaron que la capacitación se da periódicamente. Los agentes de aduanas con mayores responsabilidades toman cursos de la ENAF, participan en sesiones de capacitación para conocer las convenciones internacionales en la materia y asisten a seminarios internacionales, como los organizados por la Organización Mundial de Aduanas.

[276] Los representantes de la AGD también mencionaron, durante la visita *in situ*, que existe un registro de cambio de funciones que sigue la evolución de los funcionarios. De igual manera, la AGD informó acerca de la obligación de informar al agente sobre su nueva asignación cuando haya un cambio en sus responsabilidades y que, en ese momento, se puede ofrecer capacitación. La AGD indicó que a veces se ofrece capacitación para actualizar los conocimientos de los agentes de aduanas, pero eso no siempre sucede. La OMRH autoriza y supervisa la capacitación.

[277] En relación a los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de las funciones, los representantes de la AGD señalaron que se realizan esfuerzos para concientizar los agentes sobre los riesgos de corrupción inherentes a sus funciones, pero que no hay capacitación formal con respecto al tema.

[278] Con respecto al uso de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo y para orientarlas acerca de su apropiado desempeño, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado²⁵ informó lo siguiente: *“Los textos que definen las responsabilidades de los agentes públicos seleccionados no están disponibles en los sitios web de las instituciones concernidas.”*

[279] Con respecto a si hay 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, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado²⁶ informó lo siguiente: *“El agente público primero debe referirse a su superior jerárquico inmediato para mantener información o aclarar dudas sobre cómo desempeñar sus funciones.”*

²⁴ *Ibidem*, página 24.

²⁵ Ver la respuesta de la República de Haití al cuestionario de la Quinta Ronda, página 24.

²⁶ *Ibidem*, página 24.

[280] En cuanto a la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia, en la respuesta al cuestionario, el Estado analizado²⁷ informó lo siguiente: “*Este rol pertenece a los directores generales [...] de la Administración General de Aduanas (para los agentes de aduanas) [...].*”

[281] En cuanto a la forma en que el personal es informado sobre las normas de ética que rigen sus actividades, indicando si esto se realiza en forma oral o por escrito y si se mantienen registros de esas instrucciones, el Estado analizado, ni en su respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ*, suministró información pertinente al respecto.

[282] Con respecto al momento en que se le informa al personal sobre las normas de ética que rigen sus actividades, indicando si esto se realiza al inicio de sus funciones o en otro momento; cuando un cambio en sus funciones implica un diferente conjunto de normas de ética aplicables, o solo cuando se cambian estas reglas, el Estado analizado, ni en su respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ*, suministró información pertinente al respecto.

[283] Con respecto a 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 deriven para el servicio público y para los infractores, el Estado analizado, ni en su respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ*, suministró información pertinente al respecto.

[284] Durante la visita *in situ*, los representantes de la AGD indicaron que existe un curso sobre las normas éticas y que los agentes de aduanas deben conocer las sanciones relacionadas a las prácticas ilegales. Asimismo, expresaron que se mantuvieron campañas de concientización para desalentar prácticas ilícitas. Los representantes de AGD indicaron que el objetivo es la disuasión y fomentar buenas prácticas.

[285] En relación con el uso de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y para orientarlas acerca de su alcance o interpretación, el Estado analizado, ni en su respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ*, suministró información pertinente al respecto.

[286] Con respecto a 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, el Estado analizado, ni en su respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ*, suministró información pertinente al respecto.

[287] Finalmente, 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 y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia, el Estado analizado, ni en su respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ*, suministró información pertinente al respecto.

1.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas

[288] Teniendo en cuenta lo anotado anteriormente, puede observarse la insuficiencia de las disposiciones y/o medidas para dar instrucciones a los grupos de personal de las entidades públicas seleccionadas por el

²⁷ *Ibidem*, página 24.

Estado analizado, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades.

[289] No obstante, el Comité considera apropiado formular algunas observaciones con respecto a estas disposiciones y/u otras medidas:

- **Con respecto a las disposiciones y/u otras medidas aplicables al personal de la Dirección General de Presupuesto (DGB) y de la Administración General de Aduanas (AGD), el Comité observa lo siguiente:**

[290] En primer lugar, el Comité observa que, aunque que el *Decreto del 17 de mayo 2005*, contiene disposiciones que hacen referencia de manera general a la capacitación de los funcionarios públicos, de todas maneras no existen disposiciones y/o medidas orientadas a que se den instrucciones específicamente al personal de la DGB y de la AGD, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades, y por lo tanto el Comité le formulará al Estado analizado recomendaciones al respecto (véanse las recomendaciones 1.4.1 y 1.4.12 de la sección 1.4 del capítulo III del presente Informe).

[291] En segundo lugar, el Comité observa que en República de Haití no existen disposiciones y/o medidas orientadas a que se den instrucciones al personal de la DGB y de la AGD, que aseguren la adecuada comprensión de sus normas éticas que rigen sus actividades, y por lo tanto el Comité le formulará al Estado analizado recomendaciones al respecto (véanse las recomendaciones 1.4.2 y 1.4.13 de la sección 1.4 del capítulo III del presente Informe).

[292] En tercer lugar, el Comité observa que la capacitación para el personal de la DGB y de la AGD no está formalizada para asegurar la participación obligatoria en los programas de capacitación e inducción para los funcionarios de reciente contratación. El Comité estima pertinente, que el Estado analizado considere incluir los cursos ofrecidos y un cronograma que asegure que serán impartidos, ya sea de manera presencial o en línea, para permitir que todos los empleados comprendan sus obligaciones y las funciones que se espera que desempeñen, incluyendo evaluaciones al finalizar la capacitación. El Comité le formulará al Estado analizado recomendaciones al respecto (véanse las recomendaciones 1.4.3 y 1.4.14 de la sección 1.4 del capítulo III del presente Informe).

[293] En cuarto lugar, el Comité observa que el Estado analizado no cuenta con un programa de capacitación formal que ofrezca instrucciones sobre las normas de ética que rigen sus actividades para el personal de la DGB y de la AGD, y por lo tanto estima útil que el Estado analizado considere establecer un programa de capacitación formal que ofrezca instrucciones sobre las normas de ética que rigen sus actividades para el personal de la DGB y de la AGD, el cual debe incluir los cursos ofrecidos y un cronograma que asegure que serán impartidos cuando se inician en sus funciones, cuando hay un cambio de funciones, cuando se aplica un diferente conjunto de normas de ética, o cuando se introducen cambios a esas normas, incluyendo evaluaciones al finalizar la capacitación. El Comité le formulará al Estado analizado recomendaciones al respecto (véanse las recomendaciones 1.4.4 y 1.4.15 en el capítulo III del presente Informe).

[294] En quinto lugar, el Comité observa que el Estado analizado no cuenta con programas ni cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal de la DGB y de la AGD sobre como desempeñar apropiadamente sus responsabilidades y funciones y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño, y por lo tanto estima provechoso que el Estado analizado considere incluir en los programas de capacitación ofrecidos al personal bajo la competencia de la DGB y de la AGD, módulos referentes al conocimiento de 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. El Comité le formulará al Estado analizado recomendaciones al respecto (véanse las recomendaciones 1.4.5 y 1.4.16 en el capítulo III del presente Informe).

[295] En sexto lugar, el Comité observa que el Estado analizado no cuenta con un órgano rector responsable dentro de la DGB y de la AGD a quien pueda acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo, y por lo tanto estima necesario que el Estado analizado considere establecer un órgano responsable dentro de la DGB y de la AGD a quien pueda acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo. El Comité le formulará al Estado analizado recomendaciones al respecto (véanse las recomendaciones 1.4.6 y 1.4.17 en el capítulo III del presente Informe).

[296] En séptimo lugar, el Comité observa que el Estado analizado no cuenta con un órgano rector responsable dentro de la DGB y de la AGD a quien pueda acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre las normas éticas que rigen sus actividades, y por lo tanto estima que sería útil que el Estado analizado considere establecer a una persona o entidad dentro de la DGB y de la AGD a quien pueda acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre las normas éticas que rigen sus actividades. El Comité le formulará al Estado analizado recomendaciones al respecto (véanse las recomendaciones 1.4.7 y 1.4.18 en el capítulo III del presente Informe).

[297] En octavo lugar, el Comité observa que el Estado analizado no cuenta con un órgano rector responsable dentro del DGB y de la AGD, a cargo de definir, dirigir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que el personal de la DGB es informado sobre las responsabilidades y funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen estas materias, por lo tanto estima pertinente que el Estado analizado considere establecer un órgano rector responsable por definir, dirigir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que el personal del DGB y de la AGD es informado sobre las responsabilidades y funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen estas materias. El Comité le formulará al Estado analizado recomendaciones al respecto (véanse las recomendaciones 1.4.8 y 1.4.19 en el capítulo III del presente Informe).

[298] En noveno lugar, el Comité observa que el Estado analizado no cuenta con un órgano rector responsable dentro de la DGB y de la AGD, a cargo de definir, dirigir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que el personal de la DGB y de la AGD es informado sobre las normas éticas que rigen sus actividades, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen estas materias, y por lo tanto estima útil para el Estado analizado que considere establecer un órgano rector responsable por definir, dirigir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que el personal de la DGB y de la AGD es informado sobre las normas éticas que rigen sus actividades, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen estas materias. El Comité le formulará al Estado analizado recomendaciones al respecto (véanse las recomendaciones 1.4.9 y 1.4.20 en el capítulo III del presente Informe).

1.3 Resultados

[299] El Estado analizado no suministró ni en la respuesta al cuestionario ni en la visita *in situ* información estadística sobre resultados de la instrucción impartida al personal de la Dirección General de Presupuesto (DGB) y de la Administración General de Aduanas (AGD) para asegurar que conozca adecuadamente sus responsabilidades y las normas éticas que lo rigen. El Comité teniendo en cuenta lo

anterior, le formulará al Estado analizado recomendaciones al respecto (véanse las recomendaciones 1.4.10, 1.4.11, 1.4.21 y 1.4.22 en la sección 1.4 del capítulo III del presente Informe).

1.4 Conclusiones y recomendaciones

[300] Con base en el análisis realizado en los acápites anteriores, en relación con la implementación en la República de Haití, del Artículo III, párrafo 3 de la Convención, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.4.1 Adoptar las medidas necesarias para asegurar la adecuada comprensión de las responsabilidades del personal de la Dirección General de Presupuesto (DGB), asimismo proveer a dicho personal copia de las mismas o señalarle los enlaces de las páginas en Internet en que ellas pueden ser consultadas. (véase el párrafo 290 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.2 Adoptar las medidas necesarias para asegurar la adecuada comprensión de las normas éticas que rigen sus actividades del personal de la DGB, asimismo proveer copia de las mismas a dicho personal o señalarle los enlaces de las páginas en Internet en que ellas pueden ser consultadas. (véase el párrafo 291 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.3 Establecer un programa de capacitación formal para el personal de la DGB, a fin de asegurar la participación obligatoria en los programas de capacitación e inducción para los funcionarios de reciente contratación, el cual debe incluir los cursos ofrecidos y un cronograma, ya sea de manera presencial o en línea, para permitir que todos los empleados comprendan sus obligaciones y las funciones que se espera que desempeñen, incluyendo evaluaciones al finalizar la capacitación dirigidos al personal de la DGB al finalizar el programa de capacitación formal. (véase el párrafo 292 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.4 Establecer un programa de capacitación formal que ofrezca instrucciones sobre las normas de ética que rigen sus actividades, para el personal de la DGB, el cual debe incluir los cursos ofrecidos y un cronograma que asegure que serán impartidos cuando se inician en sus funciones, cuando hay un cambio de funciones, cuando se aplica un diferente conjunto de normas de ética, o cuando se introducen cambios a esas normas, incluyendo evaluaciones al finalizar la capacitación dirigidos al personal de la DGB al finalizar el programa de capacitación formal (véase el párrafo 293 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.5 Incluir en los programas de capacitación ofrecidos al personal bajo la competencia de la DGB, módulos referentes al conocimiento de 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 294 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.6 Designar a una persona o entidad dentro de la DGB a quien pueda acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo (véase el párrafo 295 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.7 Designar a una persona o entidad dentro de la DGB a quien pueda acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre las normas éticas que rigen sus actividades (véase el párrafo 296 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.8 Considerar establecer un órgano rector responsable por definir, dirigir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que el personal de la DGB es informado sobre las responsabilidades y funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las

mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen estas materias (véase el párrafo 297 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).

- 1.4.9 Considerar establecer un órgano rector responsable por definir, dirigir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que el personal de la DGB es informado sobre las normas éticas que rigen sus actividades, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen estas materias (véase el párrafo 298 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.10 Elaborar información estadística detallada y compilada anualmente relativa a los resultados que se obtengan en relación con las instrucciones que se den al personal de la DGB, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades, referida a aspectos tales como: número de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción para tal propósito; periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten y número de funcionarios públicos cubiertos por los mismos; número de guías elaboradas para orientar a los funcionarios públicos sobre el desempeño apropiado de sus funciones y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus funciones; número de consultas de funcionarios públicos sobre el desempeño apropiado de sus responsabilidades y utilización de tecnologías modernas de comunicación para esto; número de actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan las responsabilidades; y número de medidas o acciones desarrolladas por las autoridades o instancias encargadas de velar por que las instrucciones para ello se impartan a cabalidad y para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que se adopten en esta materia. Lo anterior, para identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario (véase el párrafo 299 de la sección 1.3 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.11 Elaborar información estadística detallada y compilada anualmente relativa a los resultados que se obtengan en relación con las instrucciones que se den al personal de la DGB, para asegurar la adecuada comprensión de las normas éticas que rigen sus actividades, referida a aspectos tales como: número de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción para tal propósito; periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten y número de funcionarios públicos cubiertos por los mismos; número de guías elaboradas para orientar a los funcionarios públicos sobre sus normas éticas y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus funciones; número de consultas de funcionarios públicos sobre sus normas éticas absueltas y utilización de tecnologías modernas de comunicación para esto; número de actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan las normas éticas; y número de medidas o acciones desarrolladas por las autoridades o instancias encargadas de velar por que las instrucciones para ello se impartan a cabalidad y para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que se adopten en esta materia. Lo anterior, para identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario (véase el párrafo 299 de la sección 1.3 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.12 Adoptar las medidas necesarias para asegurar la adecuada comprensión de las responsabilidades del personal de la Administración General de Aduanas (AGD), asimismo proveer a dicho personal copia de las mismas o señalarle los enlaces de las páginas en Internet en que ellas pueden ser consultadas (véase el párrafo 290 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.13 Adoptar las medidas necesarias para asegurar la adecuada comprensión de las normas éticas que rigen sus actividades del personal de la AGD, asimismo proveer copia de las mismas a dicho personal o señalarle los enlaces de las páginas en Internet en que ellas pueden ser consultadas (véase el párrafo 291 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).

- 1.4.14 Establecer un programa de capacitación formal para el personal de la AGD, a fin de asegurar la participación obligatoria en los programas de capacitación e inducción para los funcionarios de reciente contratación, el cual debe incluir los cursos ofrecidos y un cronograma, ya sea de manera presencial o en línea, para permitir que todos los empleados comprendan sus obligaciones y las funciones que se espera que desempeñen, incluyendo evaluaciones al finalizar la capacitación dirigidos al personal de la AGD al finalizar el programa de capacitación formal (véase el párrafo 292 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.15 Establecer un programa de capacitación formal que ofrezca instrucciones sobre las normas de ética que rigen sus actividades, para el personal de la AGD, el cual debe incluir los cursos ofrecidos y un cronograma que asegure que serán impartidos cuando se inician en sus funciones, cuando hay un cambio de funciones, cuando se aplica un diferente conjunto de normas de ética, o cuando se introducen cambios a esas normas, incluyendo evaluaciones al finalizar la capacitación dirigidos al personal de la AGD al finalizar el programa de capacitación formal (véase el párrafo 293 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.16 Incluir en los programas de capacitación ofrecidos al personal bajo la competencia de la AGD, módulos referentes al conocimiento de 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 294 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.17 Designar a una persona o entidad dentro de la AGD a quien pueda acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo (véase el párrafo 295 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.18 Designar a una persona o entidad dentro de la AGD a quien pueda acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre las normas éticas que rigen sus actividades (véase el párrafo 296 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.19 Considerar establecer un órgano rector responsable por definir, dirigir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que el personal de la AGD es informado sobre las responsabilidades y funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen estas materias. (véase el párrafo 297 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.20 Considerar establecer un órgano rector responsable por definir, dirigir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que el personal de la AGD es informado sobre las normas éticas que rigen sus actividades, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen estas materias (véase el párrafo 298 de la sección 1.2 del capítulo III del presente Informe).
- 1.4.21 Elaborar información estadística detallada y compilada anualmente relativa a los resultados que se obtengan en relación con las instrucciones que se den al personal de la AGD, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades, referida a aspectos tales como: número de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción para tal propósito; periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten y número de funcionarios públicos cubiertos por los mismos; número de guías elaboradas para orientar a los funcionarios públicos sobre el desempeño apropiado de sus funciones y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus funciones; número de consultas de funcionarios públicos sobre el desempeño apropiado de sus responsabilidades y utilización de tecnologías modernas de comunicación para esto; número de actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se

comprendan las responsabilidades; y número de medidas o acciones desarrolladas por las autoridades o instancias encargadas de velar por que las instrucciones para ello se impartan a cabalidad y para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que se adopten en esta materia. Lo anterior, para identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario (véase el párrafo 299 de la sección 1.3 del capítulo III del presente Informe).

- 1.4.22 Elaborar información estadística detallada y compilada anualmente relativa a los resultados que se obtengan en relación con las instrucciones que se den al personal de la AGD, para asegurar la adecuada comprensión de las normas éticas que rigen sus actividades, referida a aspectos tales como: número de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción para tal propósito; periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten y número de funcionarios públicos cubiertos por los mismos; número de guías elaboradas para orientar a los funcionarios públicos sobre sus normas éticas y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus funciones; número de consultas de funcionarios públicos sobre sus normas éticas absueltas y utilización de tecnologías modernas de comunicación para esto; número de actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan las normas éticas; y número de medidas o acciones desarrolladas por las autoridades o instancias encargadas de velar por que las instrucciones para ello se impartan a cabalidad y para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que se adopten en esta materia. Lo anterior, para identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario (véase el párrafo 299 de la sección 1.3 del capítulo III del presente 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 CONVENCIÓN)

2.1 ESTUDIOS SOBRE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACIÓN ENTRE UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y LA PROBIDAD EN EL SERVICIO

[301] En su respuesta al Cuestionario,²⁸ el Estado analizado señala que no se han realizado estudios con respecto a medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio.

2.2 ESTABLECIMIENTO DE CRITERIOS OBJETIVOS Y TRANSPARENTES PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

2.2.1 Existencia de un marco jurídico y/o de otras medidas

[302] La República de Haití cuenta con algunas disposiciones orientadas a determinar la remuneración de los funcionarios públicos, entre las que se destacan las siguientes:

[303] - El *Decreto del 17 de mayo del 2005, en materia de revisión del estatuto general de la función pública*, que establece el sistema de clasificación de los puestos y el sistema de remuneración en la función pública.

[304] En lo que se refiere al sistema de clasificación, el artículo 100 prevé que “*un sistema de clasificación de puestos de trabajo, de acuerdo con su grado de complejidad y requisitos profesionales estará establecido por Decreto del Premier Ministro.*”

²⁸ Ver la Respuesta de la República de Haití al cuestionario de la Quinta Ronda, página 27.

[305] Los artículos 89 a 94 tratan de la subdivisión de los empleos en la función pública en categorías de trabajos. El artículo 89 dispone que *“los funcionarios públicos se agrupan en cuatro (4) categorías de trabajos designados en orden descendente a partir de las primeras cuatro letras del alfabeto francés. Estos son los cuerpos de las categorías A, B, C y D.”* Según el artículo 90 *“la pertenencia de un funcionario a una categoría de empleo depende de su nivel de reclutamiento”*. Los artículos 91 a 94 describen más detalladamente las cuatro categorías de empleos designadas por las categorías A, B, C y D. Los empleos de categoría A son los que están *“ocupados por funcionarios que realicen trabajos de conceptualización, análisis, síntesis, elaboración, coordinación y dirección. El acceso a esta categoría está abierto a quienes posean un título universitario que corresponda, por lo menos, a una licenciatura»* (artículo 91). Los empleos de categoría B corresponden a aquellos cargos *“ocupados por funcionarios que realicen trabajos de aplicación con un reclutamiento que exija al menos una formación de nivel universitario respaldada por medio de un certificado que acredite la culminación de la escolaridad en un ciclo de estudios de una duración mínima de tres (3) años”* (artículo 92). Los empleos de categorías C y D agrupan a los funcionarios que realizan trabajos de ejecución. La exigencia mínima para los empleos de categoría C es un nivel de *«tercer grado de enseñanza básica»* (artículo 93) mientras que para los empleos de categoría D solamente se exige un nivel de primer grado de enseñanza básica (artículo 94).

[306] Según el artículo 95, *“las categorías de empleos se subdividen en niveles que se organizan en grados y escalones”*. El grado es el título personal conferido a un funcionario público y le da la vocación de ocupar, en orden de prioridad y mérito, una sucesión de puestos en la jerarquía de los empleos permanentes de la función pública (artículo 96). Cada trabajo corresponde a un título de trabajo. El escalón facilita *“la clasificación personal de cada funcionario correspondiente a una diferenciación desde el punto de vista de la antigüedad y facilita el cálculo de la remuneración dentro de cada clase de empleo”* (artículo 97).

[307] Con respecto al sistema de remuneración, el artículo 160.1 prevé que *“el sistema de remuneración aplicable a la administración pública será elaborado por la Oficina de Administración y Recursos Humanos junto con el Ministerio de Economía y Finanzas.”* Dicho sistema estará *“establecido por Decreto del Primer Ministro”* (artículo 160.2) y *“deberá incluir los siguientes elementos: a) una escala salarial; b) primas y beneficios”* (artículo 161). Además, el esquema de primas *“acompañara la escala salarial”* (artículo 161.1).

[308] Los artículos 159 y 160 se relacionan a los salarios de los funcionarios públicos de la Administración central del Estado. El artículo 160 dispone que *“el Estado garantizará que el funcionario tenga derecho, después del servicio, a un salario o salario calculado a partir de un índice de la escala salarial aplicable a su situación administrativa.”* El artículo 159 estipula además que *“el salario del funcionario no es negociable por él ni está sujeto al juicio discrecional y subjetivo de la administración que lo emplea”*.

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

[309] En relación con las disposiciones referidas al establecimiento de criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los funcionarios públicos, que ha examinado el Comité con base en la información que tuvo a su disposición, estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

[310] En primer lugar, el Comité, teniendo en cuenta que el Estado analizado informó en su respuesta al Cuestionario²⁹ y en la visita *in situ*, que el sistema de remuneración aplicable a la administración pública

²⁹ Ver la Respuesta de la República de Haití al cuestionario de la Quinta Ronda, páginas 27-28.

dispuesto por el artículo 160.1 del *Decreto del 17 de mayo de 2005* aún no ha sido adoptado, le formulará una recomendación al mismo, orientada a que lo adopte , y que además de que dicho sistema contenga la escala salarial y las primas y beneficios a las que se alude en el citado artículo, incluya criterios objetivos y transparentes para la determinación de la remuneración. El Comité formulará una recomendación al respecto (véase la recomendación 2.2.3.1 en el capítulo III del presente Informe).

[311] Cabe anotar con respecto a lo anterior, que durante la visita *in situ* los representantes de la OMRH indicaron que están trabajando en la reforma del sistema de remuneración para los funcionarios públicos en la Administración Central del Estado, y que esta reforma incluirá, entre otros, un sistema de clasificación de puestos, así como una nueva escala salarial que tendrá en cuenta varios elementos que el “baremo salarial” utilizado actualmente no incluye.

[312] En segundo lugar, el Comité observa la ausencia de normas que rijan la remuneración de los funcionarios del Poder Judicial. El Comité estima necesario que el Estado analizado a través de las autoridades competentes considere adoptar un marco jurídico que establezca las bases de la remuneración de los mismos en función de las competencias exigidas para el ejercicio de las responsabilidades inherentes a los diversos empleos de la Rama Judicial, de tal manera que se cuente con criterios objetivos y transparentes para esto. Dicho marco podría incluir la designación o establecimiento de un órgano rector que supervise su aplicación. El Comité le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 2.2.3.2 en el capítulo III del este Informe).

[313] En tercer lugar, Asimismo, el Comité observa la ausencia de normas que rijan la remuneración de los funcionarios del Poder Legislativo. El Comité estima necesario que el Estado analizado a través de las autoridades competentes considere adoptar un marco jurídico que establezca las bases de la remuneración en función de las competencias exigidas para el ejercicio de las responsabilidades inherentes a los diversos empleos de la Rama Legislativa, de tal manera que se cuente con criterios objetivos y transparentes para esto. Dicho marco podría incluir la designación o establecimiento de un órgano rector que supervise su aplicación. El Comité le formulará al Estado analizado una recomendación al respecto (véase la recomendación 2.2.3.3 en el capítulo III del este Informe).

[314] En cuarto lugar, el Comité, teniendo en cuenta que no se encuentra publicado a través de Internet³⁰ el “baremo salarial” utilizado para la remuneración de los funcionarios públicos, y que el mismo no le fue dado a conocer en la respuesta del Estado analizado al cuestionario ni puesto a su disposición en la visita *in situ*, le formulará al mismo una recomendación al respecto (véase la recomendación 2.2.3.4 de la sección del capítulo III del este Informe).

2.2.3 Conclusiones y recomendaciones

[315] Con base en el análisis realizado en los acápites anteriores en relación con la implementación en la República de Haití del artículo III, párrafo 12 de la Convención, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

2.2.3.1 Adoptar el sistema de remuneración aplicable a la administración pública dispuesto por el artículo 160.1 del Decreto del 17 de mayo de 2005, de tal manera que además de que contenga la escala salarial y las primas y beneficios a las que se alude en el mismo, incluya criterios objetivos y transparentes para el reconocimiento de la remuneración (véase el párrafo 310 de la sección 2.2.2 del capítulo III del presente Informe).

³⁰ La Secretaria Técnica intentó encontrar este “baremo salarial” en la página web del Ministerio de Economía y Finanzas pero no fue posible.

- 2.2.3.2 Considerar establecer un marco jurídico en materia de políticas de remuneración que fije criterios objetivos y transparentes para la remuneración equitativa de los funcionarios del Poder Legislativo, el cual podría incluir la designación o establecimiento de un órgano rector que supervise su aplicación (véase el párrafo 312 de la sección 2.2.2 del capítulo III del presente Informe).
- 2.2.3.3 Considerar establecer un marco jurídico en materia de políticas de remuneración que fije criterios objetivos y transparentes para la remuneración equitativa de los funcionarios del Poder Judicial, el cual podría incluir la designación o establecimiento de un órgano rector que supervise su aplicación (véase el párrafo 313 de la sección 2.2.2 del capítulo III del presente Informe).
- 2.2.3.4 Publicar en la página web de la OMRH y/o del Ministerio de la Economía y Finanzas la escala salarial utilizada para la remuneración de los funcionarios públicos, de tal manera que se pueda acceder fácilmente a las mismas (véase el párrafo 314 de la sección 2.2.2 del capítulo III del presente Informe).

IV. BUENAS PRÁCTICAS

[316] El Estado analizado no presentó buenas prácticas relacionadas con las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Segunda y la Quinta Rondas de Análisis.

ANEXO

AGENDA DE LA VISITA *IN SITU* A HAITÍ

<u>Lunes, 8 de octubre de 2018</u>	
15h00 – 15h30 <u>Lugar:</u> Salle de conférence de l'Unité de Lutte Contre la Corruption (ULCC)	Reunión de coordinación entre los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica
16h00 – 16h30 <u>Lugar:</u> Hôtel Marriott	Reunión de coordinación entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica
<u>Martes, 9 de octubre de 2018</u>	
10h00 – 13h00 <u>Lugar:</u> Centre de convention de la Banque de la République d'Haiti (BRH)	Reuniones con organizaciones de la sociedad civil y/o, entre otros, con organizaciones del sector privado, asociaciones profesionales, académicos o investigadores ³¹
10h00 – 11h00	<u>Primera Sesión:</u> Temas de las Segunda y Quinta Rondas de Análisis • Sistemas para la contratación de funcionarios públicos, su capacitación y remuneración. <u>Participantes:</u> <i>Confédération des Travailleurs Haïtiens (CTH)</i> ▪ M. Jacques BELZIN, Presidente <i>Confédération Nationale des Éducateurs et Éducatrices d'Haïti (CNEH)</i> ▪ Mme Rose Thérèse Magalie GEORGES, Secretaria General

11h00 – 12h00	<u>Segunda Sesión:</u> Temas de la Segunda Ronda de Análisis: • Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado <u>Participantes:</u> <i>Académicos</i> ▪ M. Frédéric Gérald CHERY, Académico ▪ M. Dunel LAURENT, Ingeniero Civil, Especialista en Contratación Pública.
12h00 – 13h00	<u>Tercera Sesión:</u> Temas de la Segunda Ronda de Análisis: • Sistemas para la protección de denunciantes de actos de corrupción y los actos de corrupción <u>Participantes:</u> <i>Initiative de la Société Civile (ISC)</i> ▪ M. Rosny DESROCHERS, Coordinador
13h00 – 14h30	Almuerzo
14h30 – 17h30 <u>Lugar:</u> Centre de convention de la Banque de la République d’Haiti (BRH)	Reuniones con las autoridades públicas relativas a la implementación de las disposiciones de la Convención que fueron seleccionadas para ser analizadas en la Segunda y Quinta Rondas de Análisis
	Temas de la Segunda Ronda
14h30 – 17h30 <u>Lugar:</u> Centre de convention de la Banque de la République d’Haiti (BRH)	Panel 1: Sistemas para la contratación de funcionarios públicos
	• Principios fundamentales y marco jurídico • Estructura institucional en materia de contratación • Proceso de reclutamiento

	• Nombramientos temporales • Descripción de puestos • Publicación de los vacantes • Recursos de impugnación • Resultados • Desafíos
	<u>Participantes :</u> <i>Office du Management et des Ressources Humaines (OMRH)</i> ▪ M. Henry BOUCICOT, Coordinador de la Función Pública
17h30 – 18h00	Reunión informal con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica
<u>Miércoles, 10 de octubre de 2018</u>	
9h00 – 12h30 <u>Lugar:</u> Centre de convention de la Banque de la République d’Haiti (BRH)	Panel 2: Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado
	• Sistemas de contratación pública • Autoridades rectoras o administradoras de los sistemas y mecanismos de control • Registro de contratistas • Medios electrónicos y sistemas de información • Identificación de los criterios para la selección • Recursos de impugnación • Resultados • Desafíos
	<u>Participantes:</u> <i>Commission Nationale des Marchés Publics (CNMP)</i> ▪ M. Florient JEAN-MARI, Coordinador ▪ Mme Sandra TOUSSAINT JOSEPH, Miembro ▪ M. Dalbert CLAUDE, Secretario Principal ▪ Mme Jovena SAINT-CYR, Secretaria técnica

12h30 – 14h00	Almuerzo
14h00 – 15h30 <u>Lugar:</u> Centre de convention de la Banque de la République d’Haiti (BRH)	Panel 3 : Actos de corrupción
	• Marco jurídico • Recursos • Resultados • Desafíos
	<u>Participantes:</u> <i>Unité de Lutte contre la Corruption (ULCC)</i> ▪ Major David BASILE, Director General ▪ Me. Yvlore PIGEOT, Directora de las Operaciones ▪ Mme Marie Carmen ST-SURRIN MICHEL, Directora Administrativa et Financiera ▪ Me. Ronald MATHURIN, Abogado
15h30-17h30 <u>Lugar:</u> Centre de convention de la Banque de la République d’Haiti (BRH)	Panel 4: Sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción
	• Mecanismos para reportar los actos de corrupción • Mecanismo para denunciar amenazas o represalias • Protección de los denunciantes y de los testigos • Resultados • Desafíos

	<u>Participantes:</u> <i>Unité de Lutte contre la Corruption</i> ▪ Major David BASILE, Director General ▪ Me. Yvlore PIGEOT, Directora de las Operaciones ▪ Mme Marie Carmen ST-SURRIN MICHEL, Directora Administrativa et Financiera ▪ Me. Ronald MATHURIN, Abogado
17h30 – 18h00 <u>Lugar:</u> Centre de convention de la Banque de la République d’Haiti (BRH)	Reunión informal con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica
<u>Jueves, 11 de octubre de 2018</u>	
	Temas de la Quinta Ronda
9h00 – 10h30 <u>Lugar:</u> Centre de convention de la Banque de la République d’Haiti (BRH)	Panel 5: Instrucciones al personal de las entidades públicas para la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que los rigen
	• Disposiciones y/o medidas para proporcionar instrucciones al personal que garanticen una comprensión adecuada de sus responsabilidades • La forma que se informa al personal sus responsabilidades y funciones • Uso de tecnologías de comunicación modernas • Resultados • Desafíos
	<u>Participantes:</u> <i>Direction Générale du Budget (DGB)</i> ▪ Loroll MAURIVAL, Director <i>Administration Général des Douanes (AGD)</i> ▪ M. Romel BELL, Director General

11h00 – 12h30 <u>Lugar:</u> Centre de convention de la Banque de la République d’Haiti (BRH)	Panel 6: Estudios sobre medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre la remuneración equitativa y la probidad en el Servicio Público
	• Marco jurídico • Mecanismos de control • Escalas salariales
	<u>Participantes:</u> <i>Office de Management des Ressources Humaines</i> ▪ M. Elie JEAN-PHILIPPE, Coordinador ▪ M. Wisner THOMAS, Coordinador de la Administración Pública ▪ M. Henry BOUCICOT, Coordinador de la Función Pública
12h30 – 14h00	Almuerzo
14h00 – 14h30 <u>Lugar:</u> Centre de convention de la Banque de la République d’Haiti (BRH)	Reunión informal con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica
14h30 – 15h00 <u>Lugar:</u> Centre de convention de la Banque de la République d’Haiti (BRH)	Reunión final con los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica

AUTORIDADES QUE SIRVIERON DE CONTACTO EN EL ESTADO ANALIZADO PARA LA COORDINACIÓN DE LA VISITA *IN SITU*, Y REPRESENTANTES DE LOS ESTADOS MIEMBROS DEL SUBGRUPO DE ANÁLISIS PRELIMINAR Y DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC QUE PARTICIPARON EN LA MISMA

ESTADO ANALIZADO:

REPÚBLICA DE HAITÍ

David Basile

Director General, Unité de Lutte Contre la Corruption

Yvlore Pigeot

Directora de las Operaciones, Unité de Lutte Contre la Corruption

ESTADOS MIEMBROS DEL SUBGRUPO DE ANÁLISIS:

ARGENTINA

Laura Geler

Directora Nacional de Ética Pública, Oficina Anticorrupción y Experta Titular ante el Comité de Expertos del MESICIC

Leonardo Limanski

Director Nacional de Asuntos Estratégicos, Oficina Anticorrupción y Experto Alterno ante el Comité de Expertos del MESICIC

PANAMÁ

Antonio Lam

Jefe de la Cooperación Técnica Internacional, Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información y Experto Titular ante el Comité de Expertos del MESICIC

Guillermo Escobar

Jefe de Asesoría Legal, Ministerio de la Presidencia de la República de Panamá

SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC:

Alexsa McKenzie

Consultora Jurídica

Departamento de Cooperación Jurídica
Secretaría de Asuntos Jurídicos de la OEA

Enrique Martínez

Oficial Jurídico Principal
Departamento de Cooperación Jurídica
Secretaría de Asuntos Jurídicos de la OEA