

MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN
Trigésima Tercera Reunión del Comité de Expertos
Del 9 al 12 de septiembre de 2019
Washington, DC

OEA/Ser.L.
SG/MESICIC/doc. 547/19 rev. 4
12 septiembre 2019
Original: español

GUATEMALA

INFORME FINAL

(Aprobado en la sesión plenaria del 12 de septiembre de 2019)

SUMARIO DEL INFORME

El presente informe contiene el análisis integral de la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas a Guatemala en el informe de la Segunda Ronda en relación con 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, haciéndose referencia, cuando corresponda, a los nuevos desarrollos dados en relación con la implementación de estas disposiciones.

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

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

Para llevar a cabo los análisis, se contó principalmente con la respuesta de Guatemala al cuestionario y la información recabada durante la visita *in situ* realizada a dicho Estado del 9 a 11 de abril de 2019, por parte de los representantes de Chile y Honduras en la cual, con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC, se pudo precisar, aclarar y complementar la información suministrada por Guatemala, además de escuchar opiniones de organizaciones de la sociedad civil, del sector privado, y asociaciones profesionales sobre los temas bajo análisis.

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

En lo que respecta a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos, es pertinente resaltar lo siguiente: La adopción del Acuerdo Gubernativo No. 185-2008, “Normas para regular la aplicación de la política que en materia de recursos humanos se debe implementar en la Administración Pública”; la implementación del Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos (SIARH); la adopción de la nueva Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo y su Reglamento; la reforma a la Ley Orgánica del Ministerio Público; y el Reglamento de la Carrera Profesional Fiscal del Ministerio Público.

En lo concerniente a los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, cabe resaltar la reforma a la Ley de Contrataciones del Estado y a su Reglamento.

Con respecto a la protección de funcionarios públicos y denunciadores de actos de corrupción la expedición del Manual de Organización y Funciones de la Oficina de Protección (Acuerdo No. 95-2013) y el Protocolo

de seguridad sobre amenazas, intimidaciones o cualquier otra actitud que ponga en riesgo o peligro la seguridad, especialmente, de Magistrados o Jueces y la instalación de un enlace electrónico en el Portal de Internet del Organismo Judicial para presentar denuncias y quejas.

En lo que tiene que ver con la tipificación de actos de corrupción, la reforma a los artículos 439, 442, 419, 449 y 451 del Código Penal, a los fines de que contemplen los elementos de los actos de corrupción previstos en el artículo VI.I de la Convención Interamericana contra la Corrupción; así como la inclusión de una definición de funcionario público para los efectos de la aplicación del Código Penal, congruente con la establecida en la Convención.

Algunas de las recomendaciones que se le formularon a Guatemala durante la Segunda Ronda que aún quedan pendientes o que han sido reformuladas, atienden a temas tales como adoptar las medidas pertinentes para lograr la armonía necesaria que el manejo de diversos regímenes de vinculación de servidores públicos supone; disponer, que en el caso de los cargos comprendidos dentro del servicio por oposición, se deba establecer en los registros de candidatos elegibles un orden de preferencia de acuerdo al puntaje obtenido por los mismos en la evaluación y se deba seleccionar al candidato mejor evaluado; establecer recursos que permitan impugnar las decisiones que se adopten dentro del proceso de selección; adoptar las medidas pertinentes, a través de la autoridad correspondiente, para que las municipalidades cumplan con la obligación prevista en el artículo 8 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, de publicar la información relativa a su actividad contractual que en dicha norma se indica, en la página en “Internet” del sistema Guatecompras; adoptar las medidas pertinentes, a través de la autoridad correspondiente, para que las inconformidades que presenten los usuarios del sistema Guatecompras sean respondidas en el plazo que dispone la ley; y adoptar, a través de la autoridad correspondiente, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con su Constitución y los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico interno, para lo cual podría tener en consideración los criterios establecidos en la *Ley Modelo para facilitar e incentivar la denuncia de actos de corrupción y proteger a sus denunciantes y testigos* disponible en el Portal Anticorrupción de las Américas.

Adicionalmente, en lo que respecta a nuevos desarrollos en Guatemala en la implementación de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Segunda Ronda, el Comité formuló recomendaciones en el sentido de considerar la modificación del Acuerdo Gubernativo No. 185-2008, “Normas para regular la aplicación de la política que en materia de recursos humanos se debe implementar en la Administración Pública”, a fin de incorporar el principio de mérito como parte de sus políticas administrativas en materia de captación de recursos humanos; expedir un Manual de Procedimientos Generales para el reclutamiento y selección del personal del Organismo Legislativo que contemple todas sus etapas; incorporar en la normativa que rige la función pública del Ministerio Público una definición de funcionario público que sea consecuente con las definiciones de servidor público y servicio público consagradas en la Convención; establecer una segunda instancia para la impugnación de las decisiones de la Junta de Adjudicación resultante de la presentación de inconformidades; adoptar disposiciones para establecer los procesos que se requieran a fines de limitar la discrecionalidad para obviar la licitación o la cotización en las contrataciones en dependencias y entidades públicas que el artículo 44 a) de la actual Ley de Contrataciones del Estado permite con respecto a situaciones derivadas de los estados de excepción declarados conforme la Ley de Orden Público; y fortalecer la Oficina de Protección, proveyéndole con los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a fines de que pueda cumplir a cabalidad las funciones de protección que le confiere la Ley para la Protección de Sujetos Procesales y Personas Vinculadas a la Administración de Justicia Penal.

Para el análisis de la primera disposición seleccionada en la Quinta Ronda que refiere a las instrucciones al personal de las entidades públicas que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las

normas éticas que rigen sus actividades prevista en el artículo III, párrafo 3º, de la Convención, de acuerdo con la metodología de esta Ronda, el Estado analizado eligió la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC); el Organismo Legislativo y el Organismo Judicial por considerar sus desarrollos institucionales y normativos relevantes y representativos del conjunto de entidades e instituciones de Guatemala.

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

Algunas de las recomendaciones formuladas a Guatemala, para su consideración, en relación con lo anterior apuntan a propósitos tales como los que se destacan a continuación: adoptar las medidas que considere pertinentes a los fines de que todo el personal de la Administración Pública, del Organismo Legislativo y del Organismo Judicial, sin perjuicio de la modalidad de vinculación, esté incorporado en los programas de inducción, reinducción y capacitación continua, según sea el caso, incluidos los relativos a ética y concientización sobre riesgos de corrupción; adoptar un código o manual de comportamiento ético específico para el personal del Organismo Legislativo y que, una vez hecho esto, se implementen programas de capacitación enfocados específicamente en el cumplimiento de dicho código o manual de ética, y se nombren las autoridades responsables de la implementación de dicho código o manual y de los programas de capacitación sobre el mismo; fortalecer a la ONSEC, al Organismo Legislativo y al Organismo Judicial, dotándolos con los recursos humanos y presupuestarios que se requieran para que puedan cabalmente cumplir con sus responsabilidades de dar instrucciones a su personal tendientes a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades.

De acuerdo con la citada metodología, el análisis de la segunda disposición seleccionada en la Quinta Ronda prevista en el artículo III, párrafo 12, de la Convención, se orientó a determinar si el Estado ha estudiado medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público y si ha establecido criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores público, recomendándose a Guatemala considerar tomar las medidas que se requieran, a los fines de adoptar una ley de política salarial, que establezca como mínimo, criterios objetivos y transparentes para una remuneración equitativa en todo el sector público.

Finalmente, las buenas prácticas sobre las que Guatemala suministró información se refieren, sintéticamente al Censo Nacional del Recurso Humano y Personas que prestan sus servicios técnicos y/o profesionales en el Organismo Ejecutivo y sus entidades descentralizadas que se llevó a cabo por la ONSEC, con el fin de determinar con cuántos servidores públicos cuenta el Organismo Ejecutivo y sus entidades descentralizadas, el costo que representan para el mismo y donde están ubicados; y al programa “Jornadas Infantiles por la Transparencia” de la Contraloría General de Cuentas que *“busca incentivar, concientizar y reflexionar sobre la importancia de formar estudiantes que actúen con valores desde sus primeros años de formación y desarrollo, para que cuando sean ciudadanos y eventualmente asuman cargos públicos o privados, se desenvuelvan de manera íntegra en beneficio de la sociedad guatemalteca”*.

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

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

INTRODUCCIÓN

1. Contenido del Informe

[1] De conformidad con lo acordado por el Comité de Expertos (en adelante “el Comité”) del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana contra la Corrupción (en adelante “MESICIC”) en su Vigésima Cuarta Reunión², en el presente informe se referirá, en primer lugar, al seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas a la República de Guatemala en el informe de la Segunda Ronda³, sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda.⁴

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

[3] En tercer lugar, versará sobre la implementación, en la República de Guatemala, de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas por el Comité de Expertos del MESICIC para la Quinta Ronda de Análisis. Dichas disposiciones son las siguientes: Artículo III, Párrafos 3 y 12, relativas, respectivamente, a las medidas destinadas a dar “*instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades*” y “*al estudio de otras medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público.*”

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

2. Ratificación de la Convención y vinculación con el Mecanismo

[5] De acuerdo con el registro oficial de la Secretaría General de la OEA, la República de Guatemala ratificó la Convención Interamericana contra la Corrupción el 12 de junio de 2001 y depositó el respectivo instrumento de ratificación el 3 de julio de 2001.

¹ El presente informe fue aprobado por el Comité, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3 g) y 25 del Reglamento y Normas de Procedimiento, en la sesión plenaria celebrada el día 12 de septiembre de 2019, en el marco de su Trigésima Tercera Reunión, la cual tuvo lugar en la sede de la OEA, del 9 al 12 de septiembre de 2019.

² Disponible en: http://www.oas.org/juridico/docs/XXIV_acta.doc

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

⁴ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_gtm_inf.pdf

[6] Asimismo, la República de Guatemala suscribió el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción el 19 de diciembre de 2001.

I. SUMARIO DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA

1. Respuesta de la República de Guatemala

[7] El Comité desea dejar constancia de la colaboración recibida de la República de Guatemala en todo el proceso de análisis y, en especial, de la Comisión Presidencial de Gestión Pública Abierta y Transparencia, el 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. Guatemala envió junto con su respuesta las disposiciones y documentos que estimó pertinentes.⁵

[8] 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*,⁶ la cual se realizó durante los días 9 a 11 de abril de 2019, por parte de los representantes de Chile y Honduras, en su calidad de integrantes del Subgrupo de Análisis, contando para ello con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC. La información obtenida en dicha visita se incluye en los apartados correspondientes del presente informe y su agenda se anexa al mismo, de conformidad con lo previsto en la disposición 34 de la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*.

[9] El Comité tuvo en cuenta para su análisis la información suministrada por Guatemala hasta el día 11 de abril de 2019, 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 seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la convención seleccionadas para la Quinta Ronda; y la Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*.⁷

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

[10] El Comité recibió también, dentro del plazo fijado en el Calendario para la Quinta Ronda, un documento de la organización de la sociedad civil “Acción Ciudadana” (Capítulo Nacional de Transparencia Internacional), el cual fue remitido por dicha organización de conformidad con lo previsto en el artículo 34 b) del Reglamento del Comité.⁸

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

⁵ Dicha respuesta y tales disposiciones y documentos están disponibles en:

<http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

⁶ Documento SG/MESICIC/doc.276/11 rev. 2, disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/met_insitu.pdf

⁷ Esta información está disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_chi.htm

⁸ Este documento se recibió por correo electrónico el 4 de diciembre de 2018, y se encuentra disponible en: http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_gtm_respuesta_soc_civil.pdf

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

[12] En primer lugar, el Comité se referirá a continuación a los avances e información y desarrollos nuevos dados por Guatemala en relación con las recomendaciones formuladas y las medidas sugeridas por el Comité para su implementación en el informe de la Segunda Ronda⁹, sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda¹⁰ y se procederá a tomar nota de aquellas que han sido consideradas satisfactoriamente y de aquellas que necesiten atención adicional por el Estado analizado, y si es el caso, se referirá a la vigencia de tales recomendaciones y medidas y a su replanteamiento o reformulación, de acuerdo con lo previsto en el apartado V de la *Metodología* adoptada por el Comité para la Quinta Ronda.

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

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

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

1.1. Sistemas para la contratación de funcionarios públicos

1.1.1. Seguimiento de la implementación de la recomendación formulada en la Segunda Ronda

Recomendación 1.1.1.:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en el Organismo Ejecutivo.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Adoptar las medidas pertinentes para lograr la armonía necesaria que el manejo de diversos regímenes de vinculación de servidores públicos supone, guiándose para esto por los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención.

[15] En su respuesta, el Estado analizado presenta información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca lo siguiente¹¹:

[16] *“Después de analizar la recomendación 1.1.1 y la medida a) sugerida por el Comité, se considera que las condiciones actuales, en comparación con la Segunda Ronda, aún prevalecen en la Administración Pública guatemalteca, toda vez que no se ha logrado armonizar los diferentes regímenes de vinculación de servidores*

⁹ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_gtm_sp.pdf

¹⁰ Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_gtm_inf.pdf

¹¹ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, págs. 36 a 37.

públicos de los Organismos Ejecutivo, Legislativo, Judicial y de las Municipalidades, ya que cada uno de ellos se rige por su propia Ley de Servicio Civil.

[17] *“Como bien indica el Comité en el Informe final de la Décimo Tercera Reunión (Pág. 13), la existencia de diversos regímenes de servicio civil en Guatemala, deriva de normas constitucionales por lo que su armonización requiere reformas puntuales a la Carta Magna, la derogatoria de las Leyes de Servicio Civil actuales y la emisión de una sola ley aplicable a todo el Sector Público.*

[18] *“Por lo anterior, la ONSEC estima que sería conveniente que a través de la Presidencia de la República se realice el consenso y unificación de criterios con las Autoridades Superiores de los Organismos Legislativo, Organismo Judicial y las Municipalidades para definir una ruta de trabajo que conlleve a las reformas indicadas”.*

[19] Sobre el particular, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ* los representantes de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC) manifestaron que existen tres iniciativas de ley, agregando que la tercera iniciativa armoniza las dos primeras y apenas está siendo presentada ante el Congreso pero que como con cualquier iniciativa de ley, el proceso tiene sus propios tiempos y no es posible conocer cuándo se aprobaría ni cuál sería la versión final.

[20] Cabe también señalar que en el análisis correspondiente al informe de la Tercera Ronda, en donde se dio seguimiento a la implementación de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda, el Estado analizado, en relación con la medida a) de la anterior recomendación, manifestó que: *“Una de las diversas situaciones por la cual se está en proceso de reformar de la Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso de la República, de fecha 2 de mayo de 1968 y su Reglamento, Acuerdo Gubernativo No. 18-98 del 15 de enero de 1998 lo constituye, el hecho de que en la Administración Pública guatemalteca, a nivel de los tres Poderes del Estado: Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como en algunas entidades autónomas o descentralizadas, las mismas cuentan con su propio régimen de administración de recursos humanos y estos no guardan relación alguna, lo cual viene a ser un impedimento que ha conllevado la diversidad de formas de administración del recurso humano en el Sector Público...”* y agregaron en esa ocasión que se había presentado un proyecto de reformas a la referida Ley del Servicio Civil *“sujeta a ser conocida por el pleno del Congreso de la República, en la primera sesión que en su período correspondiente sea sometida a ese Organismo”.*¹²

[21] Al respecto, cabe anotar que en el análisis de la Segunda Ronda el Comité observó lo siguiente con respecto a la medida a) de la recomendación anterior:¹³

[22] *“Aunque el Comité entiende que la existencia de regímenes especiales de administración de personal puede tener su origen en la Constitución Política, al prever el artículo 108 de la misma la existencia de tales regímenes, estima también que sería conveniente que el país analizado considerara adoptar las medidas pertinentes para lograr la armonía necesaria que el manejo de diversos regímenes de vinculación de servidores públicos supone, guiándose para esto por los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención. El Comité formulará una recomendación en este sentido”.*

[23] Por las razones anteriormente expuestas, el Comité toma nota de las dificultades puestas de presente por Estado analizado, así como de la necesidad de que preste atención adicional a la implementación de la medida a) de la anterior recomendación (ver recomendación 1.1.3.1 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

¹² Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 40.

¹³ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 13.

[24] Por otra parte, cabe anotar que durante la visita *in situ*, los representantes de la organización de la sociedad civil “CEIDPAZ” pusieron de presente que:¹⁴

[25] “1. Existe una Ley desactualizada, frente a la diversificación de la institucionalidad pública:

- Centralizadas
- Descentralizadas
- Autónomas
- Diferentes Organismos del Estado”

[26] Asimismo, agregaron que “3. Se cuestiona la rectoría de la ONSEC, en materia de contrataciones, remuneraciones y escalas salariales, en virtud de diversidad de marcos jurídicos de las instituciones estatales”, que “Urge la actualización, **participativa**, de la Ley del Servicio Civil”,¹⁵ y que existe la necesidad de homologar las carreras administrativas y remuneraciones para todo el personal de la administración pública que incluya a todas las instituciones del Estado y a las municipalidades.

[27] Adicionalmente, cabe señalar que la organización de la sociedad civil “Acción Ciudadana”, en el documento paralelo presentado en el marco del Artículo 34 del Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité de Expertos del MESICIC (en adelante “el documento paralelo”), puso de presente entre otros que:¹⁶

[28] “La Ley de Servicio Civil y su reglamento, rigen el sistema de contratación de los funcionarios y empleados públicos del Organismo Ejecutivo, las cuales fueron promulgadas en 1968 y 1998 respectivamente, lo cual hace ineficiente el sistema de contrataciones de trabajadores del Ejecutivo. En ese sentido, no se reportan acciones concretas para avanzar en esta medida. “Varios expertos señalan que la Ley de Servicio Civil es irreparable y que se debe desechar completamente y aprobar una nueva” (<https://www.prensalibre.com/hemeroteca/ley-del-servicio-civilsin-cambios-en-48-aos>).”

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Adoptar las medidas pertinentes para armonizar lo previsto en el artículo 18 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en materia de publicación de la convocatoria para los puestos vacantes dentro del Servicio por Oposición, con lo dispuesto al respecto por el artículo 45 de la Ley del Servicio Civil, de tal manera que quede clara la obligación de observar el plazo fijado por este último artículo para efectuar dicha publicación, al igual que el deber de hacerla, en todo caso, en el Diario Oficial y en otro de los de mayor circulación, sin perjuicio de poder acudir a otros medios de comunicación que se consideren apropiados.

[29] En su respuesta y en la visita *in situ*, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente¹⁷:

[30] - “Emisión de las Políticas que en materia de Recursos Humanos se deben implementar en la Administración Pública, las cuales fueron aprobadas por medio del Acuerdo Gubernativo 185-2008 de fecha 7 de julio de 2008.”¹⁸

¹⁴ Ver presentación Power Point de CEIDPAZ <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

¹⁵ Ver presentación Power Point de CEIDPAZ <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

¹⁶ Documento paralelo presentado por “Acción Ciudadana” pág 7.

http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_gtm_respuesta_soc_civil.pdf

¹⁷ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, págs. 17 a 19.

¹⁸ Disponible en http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_gtm_anexo13.pdf

[31] - *“A partir del año 2011, se incorporó en el Acuerdo Gubernativo que aprueba el Plan Anual de Salarios y las normas para su aplicación, las disposiciones que regulan la obligatoriedad de realizar el proceso de convocatoria en cumplimiento a lo dispuesto en los Artículos 45 de la Ley de Servicio Civil y 18 de su Reglamento”.*

[32] – El Instructivo del Proceso de Confrontación de Documentos de Preparación Académica, Especialización y Requisitos Legales del Departamento de Selección y Evaluación de Recursos Humanos de la ONSEC¹⁹.

[33] – El Acuerdo de Dirección D-2015-104 de la ONSEC “Manual de Gestión del Empleo”.²⁰

[34] – La creación dentro de la ONSEC, en 2017, de la Dirección de Carrera Administrativa como el órgano responsable de realizar actividades que garanticen y promuevan el ingreso, permanencia y desarrollo de los servidores públicos, dentro del Sistema de Carrera Administrativa establecido para las instituciones del Organismo Ejecutivo y las que se rigen por la Ley de Servicio Civil y este Reglamento.

[35] – El Acuerdo Gubernativo 2097-2018 que autoriza el Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos (SiARH),²¹ cuyo Módulo de Gestión del Empleo incluye las aplicaciones para gestionar los procesos de reclutamiento y selección de personal, nombramientos y contrataciones, ascensos, traslados. Permutas y otras acciones de personal relacionadas con la dotación de recursos humanos

[36] En virtud de lo anterior el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado en la implementación de la medida b) de la recomendación anterior, así como de la necesidad de que continúe dando atención a su implementación por las razones que se exponen a continuación:

[37] En primer lugar, el Comité desea recordar que el origen de la medida b) de la recomendación anterior se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en la que formuló las siguientes observaciones:²²

[38] *“En segundo lugar, el Comité observa que si bien en el artículo 45 de la Ley del Servicio Civil se dispone que la publicación de la convocatoria debe ser hecha con quince días de anticipación por lo menos a la fecha señalada por la Oficina Nacional de Servicio Civil para la realización del examen, por los medios que se consideren más apropiados, y que en todo caso el aviso se debe publicar en el Diario Oficial y en otro de los de mayor circulación; en el artículo 18 del Reglamento de dicha Ley no se contempla el citado plazo para la publicación de la convocatoria ni la obligación de publicarla en el Diario Oficial y en otro de los de mayor circulación, y sólo se expresa al respecto que la mencionada Oficina, a través de los Ministerios y Dependencias del Organismo Ejecutivo, convocará a las personas interesadas a participar en la oposición de los puestos vacantes dentro del servicio por Oposición, a través de los medios de comunicación que considere pertinentes.*

[39] *“En relación con lo anterior, el Comité estima conveniente que el país analizado considere adoptar las medidas pertinentes para armonizar lo previsto en el artículo 18 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en materia de publicación de la convocatoria para los puestos vacantes dentro del Servicio por Oposición, con lo dispuesto al respecto por el artículo 45 de la Ley del Servicio Civil, de tal manera que quede clara la*

¹⁹ Referido en la respuesta al cuestionario como “Manual de Gestión del Empleo”. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/14KUnqbjH6ha-GDheKrN4IjpdgHZwvGJx/view>

²⁰ Disponible en <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

²¹ Ver presentación SiARH disponible en <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

²² Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, págs. 13 y 14.

obligación de observar el plazo fijado por este artículo para efectuar dicha publicación, al igual que el deber de hacerla, en todo caso, en el Diario Oficial y en otro de los de mayor circulación, sin perjuicio de poder acudir a otros medios de comunicación que se consideren apropiados”.

[40] Sobre el particular, el Comité advierte que no se ha llevado a cabo ninguna reforma al Reglamento de la Ley del Servicio Civil (RLSC) para armonizar lo previsto en su artículo 18 con lo dispuesto al respecto por el artículo 45 de la Ley del Servicio Civil (LSC), en los términos sugeridos por el Comité en el informe de la Segunda Ronda.

[41] El Comité toma nota además de que el Estado analizado tanto en su respuesta como durante la visita *in situ* puso de presente entre las dificultades observadas en los procesos de implementación de la medida de la anterior recomendación las siguientes²³:

[42] - *“Limitaciones derivadas de la contención del gasto, emitidas por la Presidencia de la República, por problemas de recaudación fiscal, como elemento que limita la publicación de convocatorias externas en los medios de comunicación.*

[43] - *“Rotación de Directores de Recursos Humanos de las Instituciones del Organismo Ejecutivo, a quienes se les brinda capacitación y asesoría en materia de reclutamiento y selección de personal, debido a que han sido contratados en renglones presupuestarios de carácter temporal.*

[44] - *“También afecta la cultura organizacional del Sector Público, en la cual se manifiestan prácticas administrativas que dificultan la implementación de disposiciones relativas a la publicidad de la información, las cuales derivan de un modelo de Administración Pública en el cual el empleo puede constituir un botín político”.*

[45] Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, y sin perjuicio de las recomendaciones que se formulen más adelante en las Secciones 1.1.2 y 1.1.3 del capítulo II de este informe, en relación con los sistemas de selección del personal del Organismo Ejecutivo, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado, así como de las dificultades puestas de presente y de la necesidad de que continúe dando atención a la implementación de la anterior medida (ver recomendación 1.1.3.2 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[46] Adicionalmente, cabe señalar que la organización de la sociedad civil “Acción Ciudadana”, en el documento paralelo presentado en el marco del Artículo 34 del Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité de Expertos del MESICIC, puso de presente entre otros que:²⁴

[47] *“La Oficina Nacional de Servicio Civil reporta haber avanzado en la creación de nuevos lineamientos de control y ordenamiento del recurso humano, a través de un proceso de modernización informático y estructural, con el objeto que la ciudadanía pueda conocer las ofertas laborales y aplicar de forma transparente (<https://dca.gob.gt/noticias-guatemala-diariocentro-america/trabajan-en-mejorar-contrroles-en-la-onsec/>).*

[48] *“Sin embargo, esta modernización no ha garantizado que los compromisos electorales que adquieren partidos y candidatos de ofrecer puestos en el Estado a personas afines, sin importar calidad, funciones o eficiencia reduzca. Según información de Prensa Libre, En los tres años del actual gobierno, se han generado 21 mil 733 nuevas plazas de trabajo, sin que a la fecha se sepa cómo avanza el censo de empleados públicos*

²³ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 42.

²⁴ Documento paralelo presentado por “Acción Ciudadana” pág 9.

http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_gtm_respuesta_soc_civil.pdf

<https://www.prensalibre.com/guatemala/politica/gestionde-jimmy-morales-ha-creado-21-mil-plazas-en-el-gobierno>.”

[49] Por otra parte, el Comité advierte que el Manual de Gestión del Empleo de la ONSEC no se encuentra publicado en el Portal institucional de dicha institución. Al respecto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere su publicación en dicho portal y para ello formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.3 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[50] Sobre el particular, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la organización de la sociedad civil “*Guatemala Visible*” puso de presente que había una falta de publicidad y transparencia en los procesos de selección de la administración pública en general, agregando que existía además la necesidad de publicitar las leyes y reglamentos.

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Disponer que la autoridad nominadora debe tener en cuenta el orden de las calificaciones obtenidas por los candidatos elegibles como resultado del concurso que se celebre dentro del sistema de ingreso al servicio público basado en el mérito, para seleccionar a quien deba ocupar el cargo a proveer.

[51] En su respuesta, el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como un paso que contribuye al avance de la implementación de la misma, lo siguiente²⁵:

[52] –“ *El módulo de Gestión del Empleo [del SIARH] también cuenta con una aplicación denominada Gestión de la Selección, que permite gestionar el proceso de reclutamiento y selección de personal de manera sistematizada; dicha aplicación permite registrar los resultados de las evaluaciones practicadas a cada candidato y obtener la nota final, porque está parametrizada con los factores de evaluación y su ponderación, de tal manera que en el proceso de convocatoria para cada puesto específico, es posible ordenar las notas de los candidatos elegibles, en orden descendente y de esta manera, la Autoridad Nominadora pueda seleccionar al mejor para el desempeño del puesto de que se trate.*”

[53] Sin embargo, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la ONSEC pusieron de presente que no se había adoptado a la fecha ninguna disposición en el sentido de que la autoridad nominadora tenga en cuenta el orden de las calificaciones obtenidas por los candidatos elegibles como resultado del concurso de oposición, para asegurar que el candidato más calificado sea quien resulte seleccionado para el cargo, aunque se había diligenciado una propuesta de reforma normativa a la Ley del Servicio Civil ante el Congreso.

[54] En relación con lo anterior, tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado puso de presente como una dificultad para la implementación de la medida c) de la recomendación anterior lo siguiente:

[55] “*La implementación de esta recomendación afronta dificultades muy parecidas a las indicadas en la literal anterior, tales como la rotación de Directores de Recursos Humanos de las instituciones del Organismo Ejecutivo y la cultura organizacional del Sector Público, en la cual se manifiestan prácticas administrativas que dificultan la implementación de disposiciones relativas a la publicidad de la información, las cuales derivan de un modelo de Administración Pública en el cual el empleo puede constituir un botín político.*”²⁶

²⁵ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 43.

²⁶ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 21.

[56] Al respecto, cabe recordar que el origen de la medida c) de la recomendación anterior se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en donde el Comité formuló la siguiente observación:²⁷

[57] *“En tercer lugar, el Comité observa que si bien en el artículo 48 de la Ley del Servicio Civil, y de manera similar en el artículo 22 de su Reglamento, se dispone que los nombres de las personas que aprueben los exámenes serán inscritos en los registros de ingreso y ascenso de la Oficina Nacional de Servicio Civil, en el orden de las calificaciones obtenidas, tanto el artículo 50 de dicha Ley, como el artículo 29 de su Reglamento, permiten a la autoridad nominadora escoger al nuevo servidor entre la nómina de candidatos elegibles que le presente el director de la citada Oficina, sin disponer que para esta selección deba tenerse en cuenta el orden de las calificaciones obtenidas.*

[58] *En relación con lo anterior, el Comité estima que a la luz del principio de equidad previsto en la Convención, y teniendo en cuenta además que los aludidos artículos de la Ley del Servicio Civil y de su Reglamento se refieren a un sistema de acceso al servicio público basado en el mérito, el país analizado debería considerar disponer que la autoridad nominadora deba tener en cuenta el orden de las calificaciones obtenidas por los candidatos elegibles como resultado del concurso, para seleccionar a quien deba ocupar el cargo a proveer.*

[59] Por las razones anteriormente expuestas, el Comité toma nota del paso dado por el Estado analizado, así como de las dificultades puestas de presente, y reitera la necesidad de que preste atención adicional a la implementación de la medida c) de la anterior recomendación (ver recomendación 1.1.3.4 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe)

[60] Adicionalmente, cabe señalar que la organización de la sociedad civil “Acción Ciudadana”, en el documento paralelo presentado en el marco del Artículo 34 del Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité de Expertos del MESICIC, puso de presente entre otros que: *“No se reportan acciones para avanzar con la recomendación”*.²⁸

Medida d) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Adoptar las medidas pertinentes para garantizar la efectividad del sistema de ingreso al servicio público basado en el mérito, asegurando la utilización del proceso de selección por oposición cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en la ley.

[61] El Estado analizado en su respuesta presenta información sobre la implementación de la medida d) de la recomendación anterior²⁹. Sin embargo, el Comité desea recordar que el origen de esta medida se remonta al análisis del informe de la Segunda Ronda, en la sección de resultados, en cuya ocasión el Comité formuló la siguiente observación:³⁰

[62] *“El Comité considera que la anterior información sirve para determinar que la Oficina Nacional de Servicio Civil ha realizado el número de evaluaciones indicadas en el primer cuadro estadístico referenciado, y que dicha Oficina cuenta con registros sobre número de puestos en las entidades que se mencionan en los dos cuadros estadísticos restantes.*

²⁷ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 16.

²⁸ Documento paralelo presentado por “Acción Ciudadana” pág 10.

http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_gtm_respuesta_soc_civil.pdf

²⁹ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 22.

³⁰ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, págs. 19 y 20.

[63] *“Por otra parte, el país analizado anotó en su respuesta al Cuestionario, lo siguiente:*

[64] *““La Oficina Nacional de Servicio Civil, es la encargada de administrar el banco de recursos humanos, el cual permite proveer de candidatos elegibles a ocupar puestos dentro de la administración pública a las instituciones del Organismo Ejecutivo, en el momento que lo requieran, a efecto de facilitar el ingreso al servicio por oposición; sin embargo es importante hacer mención que, debido a la injerencia de intereses políticos, el proceso de contratación de candidatos por oposición ha mermado en relación al de candidatos sin oposición, limitando de esa manera el ingreso al servicio público por mérito.””*

[65] *“Teniendo en cuenta la anterior información, el Comité estima que el país analizado debería considerar adoptar las medidas pertinentes para garantizar la efectividad del sistema de ingreso al servicio público basado en el mérito, asegurando la utilización del proceso de selección por oposición cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en la ley”.*

[66] En ese sentido y teniendo en cuenta que en la sección 1.1.3 Capítulo II del presente informe se efectuó un análisis actualizado y pormenorizado de los resultados presentados por Guatemala relativos a los sistemas de contratación de los servidores públicos en el Organismo Ejecutivo, el Comité se acoge a lo indicado en dicha sección y, por lo tanto, estima que esta medida es redundante.

RECOMENDACIÓN 1.1.2:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en el Órgano Legislativo.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Armonizar lo previsto en materia de antecedentes para ingresar al organismo legislativo, con las previsiones contenidas al respecto en los demás sistemas de ingreso al servicio público con los que cuenta el país analizado que son examinados en el presente informe, de tal manera que se apliquen criterios uniformes en dicha materia.

[67] Durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como un paso que contribuye a la consideración satisfactoria de la misma el siguiente:

[68] La adopción del Decreto Número 36-2016 del Congreso de la República mediante la cual se decreta la nueva Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, cuyo artículo 37 dispone lo siguiente: *“Requisitos indispensables para ingreso al servicio. Los interesados en ingresar al Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo deberán ser ciudadanos guatemaltecos, estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos, no estar inhabilitados legalmente, no ser parientes dentro de los grados de ley de diputados y trabajadores de este organismo, acreditar experiencia, conocimientos y demás requisitos que establezcan la presente Ley, su reglamento, los manuales correspondientes y las convocatorias respectivas.”*

[69] Sobre el particular, el Comité desea recordar que el origen de la medida a) de la anterior recomendación se remonta al análisis del informe de la Segunda Ronda, en cuya ocasión formuló la siguiente observación:

[70] *“En primer lugar, el Comité observa que en el artículo 17 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo se expresa que no será necesaria la presentación de los antecedentes penales y policíacos para que los trabajadores puedan ejercer su derecho al trabajo en el Organismo Legislativo.”*

[71] *“Cabe anotar al respecto, que todos los demás sistemas de ingreso al servicio público con los que cuenta el país analizado, que son examinados en el presente informe, contienen previsiones que implican la presentación de antecedentes.*

[72] *“En relación con lo anterior, el Comité estima que sería conveniente, teniendo en cuenta que uno de los propósitos de la Convención es el de prevenir la corrupción, que el país analizado considerara armonizar lo previsto en materia de antecedentes para ingresar al organismo legislativo, con las previsiones contenidas al respecto en los demás sistemas de ingreso al servicio público con los que cuenta el país analizado que son examinados en el presente informe, de tal manera que se apliquen criterios uniformes en dicha materia”.*

[73] Sobre el particular, el Comité toma nota de que la nueva Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo ya no contempla la exclusión de la presentación de antecedentes penales y policíacos que aparecía en el antiguo artículo 17. Igualmente, el Comité observa que el artículo 37 exige como un requisito para la entrada al servicio el no estar inhabilitado legalmente, lo cual implica la presentación de dichos antecedentes, lo cual es congruente con las previsiones de los demás sistemas de ingreso al servicio público en los otros organismos e instituciones gubernamentales.

[74] Por lo anteriormente expuesto y sin perjuicio de las recomendaciones que se le puedan formular más adelante en las secciones de resultados y nuevos desarrollos, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria de la medida a) de la recomendación anterior.

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Expedir el Manual de Normas y Procedimientos Generales, al que se alude en los artículos 4 y 11 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, guiándose para esto por los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención, y regulando en el mismo los aspectos relativos al mecanismo de selección para ocupar un puesto en el servicio por oposición y a la publicación o divulgación de la convocatoria y declaración de convocatoria desierta.

[75] En relación con la medida b) de la recomendación anterior, el Comité toma nota de que la misma se refería a las disposiciones contenidas en el antiguo Reglamento de la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo de 1987, el cual ha sido ya derogado, y que en 2017 se expidió Acuerdo Número 9-2017 que establece el nuevo Reglamento de la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo que es la normativa actualmente vigente.

[76] Teniendo en cuenta lo anterior y, sin perjuicio de las recomendaciones que se le formulen en la sección 1.1.2 Capítulo II del presente informe en donde se llevará a cabo análisis actualizado y pormenorizado de la legislación vigente en relación con los mecanismos de selección del personal del Organismo Legislativo, incluyendo lo relativo a la publicación y divulgación de las convocatorias, el Comité se acoge a lo indicado en dicha sección y estima que esta medida ha dejado de tener vigencia.

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Disponer, que en el caso de los cargos comprendidos dentro del servicio por oposición, se deba establecer en los registros de candidatos elegibles un orden de preferencia de acuerdo al puntaje obtenido por los mismos en la evaluación y se deba seleccionar al candidato mejor evaluado.

[77] El Estado analizado en su respuesta presenta información relativa a la medida c) de la recomendación anterior, de la cual se destaca la siguiente:³¹

[78] *“El proceso de selección por oposición se ejecuta bajo observancia de la Ley y los procedimientos establecidos así como ejecutando incidencia en el procedimiento y medidas.”*

[79] Por otra parte, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Organismo Legislativo pusieron de presente que no se ha adoptado ninguna disposición para que en el caso de los cargos comprendidos dentro del servicio por oposición se deba establecer en los registros de candidatos elegibles un orden de preferencia de acuerdo al puntaje obtenido por los mismos en la evaluación y se deba seleccionar al candidato mejor evaluado. Adicionalmente, el Comité toma nota de que ni la nueva Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo de 2016 ni su Reglamento lo contemplan tampoco.

[80] Por las razones anteriormente expuestas, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado preste atención adicional a la implementación de la medida c) de la anterior recomendación (ver recomendación 1.1.3.5 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe)

[81] Adicionalmente, cabe señalar que la organización de la sociedad civil *“Acción Ciudadana”*, en el documento paralelo presentado en el marco del Artículo 34 del Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité de Expertos del MESICIC, puso de presente entre otros que³²: *“No existe información y desarrollo nuevo relacionado con la materia”*.³³

Medida d) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Fijar un plazo máximo para la duración de los nombramientos provisionales, de emergencia o interinos, a los que se alude en el artículo 17 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo.

[82] En relación con la medida d) de la recomendación anterior, el Comité toma nota de que la misma se refería a las disposiciones contenidas en el antiguo Reglamento de la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo de 1987, el cual ha sido ya derogado, y que en 2017 se expidió Acuerdo Número 9-2017 que establece el nuevo Reglamento de la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo que es la normativa actualmente vigente.

[83] Teniendo en cuenta lo anterior y, sin perjuicio de las recomendaciones que se le formulen en la sección 1.1.2 Capítulo II del presente informe en donde se llevará a cabo análisis actualizado y pormenorizado de la legislación vigente en relación con los mecanismos de selección del personal del Organismo Legislativo, el Comité se acoge a lo indicado en dicha sección y estima que esta medida ha dejado de tener vigencia.

Medida e) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Establecer recursos que permitan impugnar las decisiones que se adopten dentro del proceso de selección.

³¹ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 31.

³² Documento paralelo presentado por “Acción Ciudadana” pág 21.

http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_gtm_respuesta_soc_civil.pdf

³³ En documento remitido el 12 de agosto de 2019, el Estado analizado formuló la siguiente observación: *“Al respecto le informo que al concluir el proceso de selección de personal, se integra la nómina de candidatos elegibles de manera descendente, tomando en cuenta a los candidatos que obtuvieron una calificación igual o mayor de 75 puntos y se presenta a la Junta Directiva, quienes eligen al ganador del concurso de oposición tomando en cuenta los siguientes factores: punteo obtenido, desenvolvimiento durante la entrevista y competencias específicas requeridas para el puesto.”*

[84] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado presentó información que estimó relevante de la cual se destaca la siguiente:

[85] *“La Ley establece un recurso de revocatoria ante las resoluciones emitidas por la Dirección de Recursos Humanos, con fundamentos en el Artículo 98. Recurso de Revocatoria de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, del Decreto 36-2016 del Congreso de la República.”*³⁴

[86] Sobre el particular, el Comité observa que el artículo 98 a que hace referencia el Estado analizado, se encuentra ubicado específicamente dentro del Capítulo II “Sanciones” de la nueva Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo adoptada en 2016 a través del Decreto No. 36-2016, y dispone lo siguiente:

[87] *“Procede el recurso de revocatoria, en contra de resoluciones dictadas por la Dirección de Recursos Humanos, el cual, deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes al de la notificación de la resolución impugnada, por escrito, dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, quien deberá remitirlo a quien corresponda, dentro de los dos días siguientes de la interposición. En los casos de sanciones por faltas leves y graves, la revocatoria será conocida por la Dirección General y en caso de ser sanciones por faltas gravísimas, corresponderá a Junta Directiva”.*

[88] Al respecto, el Comité observa que el recurso de revocatoria de la referencia se refiere específicamente a la impugnación de resoluciones de la Dirección de Recursos Humanos relativas a sanciones y no guarda relación con recursos de impugnación para las etapas de los procesos de selección del personal del Organismo Legislativo.³⁵

[89] En ese sentido, cabe recordar que el origen de la medida de la anterior recomendación se remonta al informe de la Segunda Ronda, en cuya ocasión el Comité formuló la siguiente observación:

[90] *“En quinto lugar, el Comité observa que ni en la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, ni en su Reglamento, se prevén recursos que permitan impugnar las decisiones que se adopten dentro del proceso de selección que estas normas regulan. El Comité estima que la existencia de tales recursos contribuiría a garantizar la efectividad de dicho proceso y por esto le formulará al país analizado una recomendación para que considere su establecimiento”.*³⁶

[91] Por todo lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de la necesidad de que preste atención a la implementación de la medida e) de la anterior recomendación, así como de la necesidad de su replanteamiento para mayor claridad. (ver recomendación 1.1.3.6 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

RECOMENDACIÓN 1.1.3:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en el Órgano Judicial.

³⁴ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 33.

³⁵ En documento remitido el 12 de agosto de 2019, el Estado analizado formuló la siguiente observación: *“Efectivamente el artículo 98 de la Ley de Servicio Civil Decreto número 36-2016, se refiere a impugnaciones y resoluciones de la Dirección de Recursos Humanos, relativas a los procesos de sanciones dentro del Organismo Legislativo.*

“Por lo que al no estar debidamente normado el derecho a interponer un recurso de impugnación en contra de la resolución o del proceso de convocatoria para la ocupación de vacantes dentro del Organismo Legislativo, y con el fin de proteger los derechos de los concursantes, analógicamente se toma y acepta el Recurso de Revisión establecido en el artículo 98 de la norma citada.”

³⁶ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 15.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Determinar en el cuerpo de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial los cargos que pertenecerían al régimen del servicio de oposición, o disponer en ella que se considerarán comprendidos dentro del mismo a todos los que no sean catalogados como de libre nombramiento y remoción de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la citada Ley, sin sujetar esto a que deban aparecer señalados específicamente dentro del régimen de oposición en el Manual de clasificación que en ella se menciona.

[92] El Estado analizado, durante la visita *in situ*, informó que no había tenido lugar ninguna reforma legislativa a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Por otra parte, en su respuesta, puso de presente como una dificultad para la implementación de la medida a) de la anterior recomendación lo siguiente: “*La dificultad eventual se centraría en la definición del régimen de servicio al que deberán corresponder los nuevos puestos.*”³⁷

[93] Sobre el particular, el Comité desea recordar que el origen de la medida a) de la recomendación anterior se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en cuya ocasión formuló la siguiente observación:

[94] “*En primer lugar, el Comité observa que en el artículo 12 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial se expresa que el régimen de oposición se refiere al procedimiento para el nombramiento en puestos con funciones permanentes que aparezcan señalados como tales, específicamente, en el Manual de Clasificación y Evaluación de Puestos y Salarios del Organismo Judicial.*

[95] “*En relación con lo anterior, el Comité estima que a la luz del principio de equidad previsto en la Convención, y teniendo en cuenta además que el artículo 12 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial se refiere a un sistema de acceso al servicio público basado en el mérito, el país analizado debería considerar determinar en el cuerpo de dicha Ley los cargos que pertenecerían al régimen de oposición, o disponer en ella que se considerarán comprendidos dentro del mismo a todos los que no sean catalogados como de libre nombramiento y remoción de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la citada Ley, sin sujetar esto a que deban aparecer señalados específicamente dentro del régimen de oposición en el Manual que en ella se menciona. El Comité considera que esto garantizaría la estabilidad que es propia de un sistema de acceso al servicio público basado en el mérito, al no estar sujeta la determinación de los cargos comprendidos dentro del mismo a las modificaciones que fácilmente pueden introducirse al citado Manual.*”³⁸

[96] En virtud de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de la dificultad puesta de presente por el Estado analizado, así como de la necesidad de que preste atención adicional a la medida a) de la anterior recomendación (ver recomendación 1.1.3.7 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Fijar un plazo para la publicación de la convocatoria para proveer los cargos del régimen del servicio de oposición a la que se refiere el artículo 17 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, de tal manera que deba hacerse con la suficiente antelación a la fecha de iniciación del proceso de selección, y precisar los medios que deben utilizarse para su divulgación.

[97] En su respuesta, el Estado analizado presenta la siguiente información:³⁹

³⁷ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 36.

³⁸ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 14.

³⁹ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 37.

[98] *“A la presente fecha no se ha modificado la ley para poder determinar o establecer un plazo para la publicación de las Convocatorias. Ha quedado a criterio de la autoridad indicar los plazos, para las mismas.*

[99] *“Sin embargo, sí existe un procedimiento establecido para la elaboración de las mismas y su publicación a través de Comunicación Social, toda vez son autorizadas por la superioridad. Se publican de manera escrita, a través de la cartelera que se encuentra ubicada en el pasillo de la Unidad de Dotación de Recursos Humanos, por medio de intranet y redes sociales”.*

[100] Sobre el particular, el Comité desea señalar que el origen de la medida b) de la anterior recomendación se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en cuya ocasión formuló la siguiente observación:

[101] *“En segundo lugar, el Comité observa que si bien en el artículo 17 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, se expresa que para ocupar los puestos comprendidos en el servicio de oposición deberá seguirse una política de convocatoria abierta, que tenga por objeto reclutar mediante una divulgación adecuada a los mejores candidatos, no se fija un plazo para la publicación de la aludida convocatoria con antelación a la fecha de la iniciación del proceso de selección, ni se precisan los medios que deben utilizarse para su divulgación. El Comité estima que la fijación de tal plazo y la precisión de los aludidos medios de divulgación contribuiría a garantizar la efectividad de la convocatoria para el proceso de selección y por esto le formulará al país analizado una recomendación para que considere su establecimiento”.*⁴⁰

[102] En virtud de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota como de la necesidad de que continúe dando atención a la implementación de la medida b) de la anterior recomendación, toda vez que aún no se ha fijado el plazo para la publicación de las convocatorias de los puestos en el servicio de oposición, ni se han precisado los medios que deben utilizarse para su divulgación (ver recomendación 1.1.3.8 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Disponer que en el caso de los cargos comprendidos dentro del régimen del servicio por oposición, al que se alude en el artículo 30 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, se deba tener en cuenta el orden de las calificaciones obtenidas por los candidatos como resultado del concurso, para seleccionar a quien deba ocupar el puesto a proveer.

[103] En su respuesta, el Estado analizado proporcionó información que estima está relacionada con la implementación de la medida c) de la anterior recomendación, de la cual se destaca la siguiente:⁴¹

[104] – *“Se traslada a la Autoridad Nominadora, un listado con el nombre de los candidatos elegibles (aquellos candidatos que han superado el proceso de reclutamiento), para que sea dicha Autoridad quien defina a la persona que ocupará el cargo, considerando como uno de los aspectos relevantes la calificación del candidato.”*

[105] – *“Las dificultades que se afrontan actualmente para llenar las vacantes obedecen a la escasez de candidatos a proponer. El personal con que cuenta la Unidad de Dotación no es suficiente para atender la demanda.”*

[106] Por otra parte, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Organismo Judicial pusieron de presente que no se había llevado a cabo ninguna reforma a la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial ni adoptado medidas que establezcan que en el caso de los cargos comprendidos dentro del

⁴⁰ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, págs. 14 a 15.

⁴¹ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 38.

régimen del servicio por oposición, al que se alude en el artículo 30 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, se deba tener en cuenta el orden de las calificaciones obtenidas por los candidatos como resultado del concurso, para seleccionar a quien deba ocupar el puesto a proveer.

[107] Sobre el particular, el Comité desea señalar que el origen de la medida b) de la anterior recomendación se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en cuya ocasión formuló la siguiente observación:

[108] *“En tercer lugar, el Comité observa que si bien en el artículo 20 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, y de manera similar en el artículo 17 de su Reglamento, se dispone que con los candidatos que se consideren elegibles se formará un registro, y que le corresponde al Sistema de Recursos Humanos colocarlos en riguroso orden descendente de calificaciones y cuando sea requerido por la autoridad nominadora, dicho Sistema remitirá la lista, en el respectivo orden descendente, de los diez candidatos que obtuvieron las mejores calificaciones; tanto el artículo 30 de dicha Ley, como el artículo 17 de su Reglamento, permiten a la autoridad nominadora nombrar al nuevo servidor con base en la recomendación que el jefe inmediato del puesto del régimen de oposición a proveer haga, acerca de la persona que considera más idónea para ocupar el cargo, entre los candidatos elegibles, sin disponer que para esta selección deba tenerse en cuenta el orden de las calificaciones obtenidas por dichos candidato.*

[109] *“En relación con lo anterior, el Comité estima que a la luz del principio de equidad previsto en la Convención, y con el fin de garantizar la efectividad del sistema de acceso al servicio público basado en el mérito, el país analizado debería considerar disponer que en el caso de los cargos comprendidos dentro del servicio por oposición se deba establecer en los registros de candidatos elegibles un orden de preferencia de acuerdo al puntaje obtenido por los mismos en la evaluación y se deba seleccionar al candidato mejor evaluado.”⁴²*

[110] En virtud de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado de atención adicional a la implementación de la medida c) de la anterior recomendación anterior (ver recomendación 1.1.3.9 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

Medida d) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Establecer recursos que permitan impugnar las decisiones que se adopten dentro de los procesos de selección regulados en la Ley de la Carrera Judicial y en la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial.

[111] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado proporciona la siguiente información:⁴³

[112] *“No se encuentra contemplado dentro del proceso de Reclutamiento ningún tipo de impugnación específico, toda vez que el proceso es confidencial (artículo 21 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial) y que la ley aplica única y exclusivamente para personal que es laborante.”*

[113] Sobre el particular, el Comité desea recordar que el origen de la medida d) de la anterior recomendación se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en cuya ocasión formuló la siguiente observación:

[114] *“En cuarto lugar, el Comité observa que ni en la Ley de la Carrera Judicial, ni en la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, se prevén recursos que permitan impugnar las decisiones que se adopten dentro de los procesos de selección que estas leyes regulan. El Comité estima que la existencia de tales recursos*

⁴² Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 15.

⁴³ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 39.

*contribuiría a garantizar la efectividad de dichos procesos y por esto le formulará al país analizado una recomendación para que considere su establecimiento”.*⁴⁴

[115] En virtud de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado de atención adicional a la implementación de la medida d) de la anterior recomendación anterior, la cual será replanteada para mayor claridad (ver recomendación 1.1.3.10 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

RECOMENDACIÓN 1.1.4:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en el Ministerio Público.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Expedir la reglamentación de la carrera del personal administrativo prevista en el artículo 59 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, guiándose para esto por los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención.

[116] El Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Ministerio Público pusieron de presente que:⁴⁵

[117] *“En cuanto a la carrera del personal administrativo no existe reglamento que trate específicamente dicho aspecto sin embargo, se basa en los principios ya señalados y demás normas contenidas al respecto en la Ley Orgánica del Ministerio Público y en lo que para el efecto norma la Constitución Política de la República de Guatemala, el Reglamento Interior de Trabajo del Ministerio Público y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público y el Ministerio Público.”*

[118] Sobre el particular, el Comité desea recordar que el origen de la medida a) de la recomendación anterior se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en cuya ocasión formuló la siguiente observación:

[119] *“En primer lugar, el Comité observa que si bien en el artículo 59 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, se expresa que el Fiscal General de la República reglamentará la carrera del personal administrativo, de acuerdo con lo informado por el país analizado al respecto aún no se cuenta con dicha reglamentación, razón por la cual el Comité le formulará una recomendación para que considere su expedición, guiándose para esto por los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención”.*⁴⁶

[120] Al respecto, el Comité toma nota de que la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto Número 40-94 que fue analizada durante la Segunda Ronda, cuyo artículo 76 dio origen a la medida de la recomendación anterior, fue reformada a través del Decreto Número 18-2016, publicado el 18 de marzo de 2016⁴⁷. Como consecuencia, el artículo 76 de la referencia fue derogado.

[121] Teniendo en cuenta lo anterior y, sin perjuicio de las recomendaciones que se le formulen en la sección 1.1.2 Capítulo II del presente informe en donde se llevará a cabo análisis actualizado y pormenorizado de la legislación vigente en relación con los mecanismos de selección del personal del

⁴⁴ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 17.

⁴⁵ Ver presentación PowerPoint del Ministerio Público, disponible en <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

⁴⁶ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 17.

⁴⁷ Disponible en

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10460.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10460>

Ministerio Público, el Comité se acoge a lo indicado en dicha sección y estima que esta medida es redundante.

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Fijar un plazo para la publicación de la convocatoria para proveer los cargos del Ministerio Público a que se refiere el artículo 76 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, de tal manera que deba hacerse con la suficiente antelación a la fecha de iniciación del proceso de selección, y precisar los medios que deben utilizarse para su divulgación.

[122] En relación con la medida b) de la recomendación anterior, el Comité toma nota de que la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto Número 40-94 que fue analizada durante la Segunda Ronda, cuyo artículo 76 dio origen a la medida de la recomendación anterior, fue reformada a través del Decreto Número 18-2016, publicado el 18 de marzo de 2016⁴⁸. Como consecuencia, el artículo 76 de la referencia fue derogado.

[123] Teniendo en cuenta lo anterior y, sin perjuicio de las recomendaciones que se le formulen en la sección 1.1.2 Capítulo II del presente informe en donde se llevará a cabo análisis actualizado y pormenorizado de la legislación vigente en relación con los mecanismos de selección del personal del Ministerio Público, el Comité se acoge a lo indicado en dicha sección y estima que esta medida es redundante.

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Establecer recursos que permitan impugnar las decisiones que se adopten dentro del proceso de selección regulado en la Ley Orgánica del Ministerio Público, adicionales al previsto en su artículo 77 para impugnar la incorporación de un aspirante a la lista de mérito, tales como las que atañen a los resultados de la evaluación y a la no incorporación de aspirantes en dicha lista.

[124] El Estado analizado en su respuesta suministra la siguiente información:

[125] *“En cumplimiento a lo establecido en el artículo número 28 de la Constitución Política de la República de Guatemala, “Derecho de Petición”, el Ministerio Público, conoce de los recursos administrativos y acciones contempladas dentro de nuestro ordenamiento jurídico como medio de defensa a las incompatibilidades establecidas en el artículo número 77 “Incapacidades o incompatibilidades” de la Ley Orgánica del Ministerio Público. Decreto 40-94 del Congreso de la República, de las cuales se han conocido y resuelto de conformidad a la Ley, sin embargo, no se contempla un procedimiento específico o medio de impugnación especial dentro del ordenamiento jurídico del Ministerio Público⁴⁹”⁵⁰*

[126] Sobre el particular, el Comité desea recordar que el origen de la medida c) de la recomendación anterior se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en cuya ocasión formuló la siguiente observación:

[127] *“En tercer lugar, el Comité observa que si bien en el artículo 77 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, se dispone que cualquier persona y organización de personas podrá impugnar la incorporación de un aspirante a la lista de mérito que se debe confeccionar como resultado de un concurso, fundado en que no cumple con las condiciones para ser nombrado en el cargo, no se prevén recursos que permitan*

⁴⁸ Disponible en

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10460.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10460>

⁴⁹ Subrayado agregado.

⁵⁰ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 40.

*impugnar otras decisiones que se adopten dentro del proceso de selección, tales como los resultados de las evaluaciones y la no incorporación de aspirantes en dicha lista. El Comité estima que la existencia de tales recursos contribuiría a garantizar la efectividad de dicho proceso y por esto le formulará al país analizado una recomendación para que considere su establecimiento”.*⁵¹

[128] Al respecto, el Comité toma nota de que el artículo 77 de la Ley Orgánica del Ministerio Público citado arriba, que establecía un proceso de impugnación específicamente referido a las decisiones de los Tribunales de Concurso, quedó derogado como resultado de la reforma a la citada Ley mediante el Decreto Número 18-2016, publicado el 18 de marzo de 2016⁵².

[129] Teniendo en cuenta lo anterior y, sin perjuicio de las recomendaciones que se le formulen en la sección 1.1.2 Capítulo II del presente informe en donde se llevará a cabo análisis actualizado y pormenorizado de la legislación vigente en relación con los mecanismos de impugnación en los procesos de selección del personal del Ministerio Público, el Comité se acoge a lo indicado en dicha sección y estima que esta medida es redundante.

RECOMENDACIÓN 1.1.5:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en las municipalidades.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Adoptar, a través de la autoridad que corresponda, las medidas necesarias para poner en funcionamiento la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades, creada en el artículo 8 de la Ley de Servicio Municipal para la aplicación de esta ley, dotándola con los recursos que esto requiera.

[130] El Estado analizado en su respuesta suministra la siguiente información:⁵³

[131] - *“En la Ley de Servicio Público Municipal (Decreto 1-87, del Congreso de la República), se establece en base a los principios y objetivos de la misma, la regulación de las relaciones entre las municipalidades y sus servidores, razón por la cual, solamente el impulso de medidas financieras y administrativas para poner en funcionamiento la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las municipalidades contribuirá al desarrollo del servicio civil municipal. Actualmente, se da el seguimiento a dichas medidas sobre las cuales aún se tienen pendientes los datos sobre la adopción de medidas orientadas a dicho fortalecimiento de sistemas de contratación de funcionarios.”*

[132] - *“Se tienen pendientes los datos específicos relacionados a dichos desarrollos”.*

[133] Sobre el particular, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado dé atención adicional a la implementación de la medida a) de la anterior recomendación, toda vez que de la información suministrada por el Estado analizado no es posible determinar que la Oficina Asesora de Recursos Humanos haya entrado en funcionamiento ni que se le haya provisto con los recursos humanos y presupuestarios para que pueda desempeñar sus funciones cabalmente. Adicionalmente, el Comité también toma nota de que no se contó durante la visita *in situ* con representantes de las municipalidades que pudieran precisar, aclarar o complementar la información suministrada por el Estado analizado en su respuesta al cuestionario.

⁵¹ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 17.

⁵² Disponible en

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10460.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10460>

⁵³ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 44.

[134] En relación con lo anterior, el Comité desea recordar que el origen de la medida a) de esta recomendación se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en cuya ocasión formuló la siguiente observación:

[135] *“En primer lugar, el Comité observa que si bien en el artículo 8 de la Ley de Servicio Municipal se crea, para la aplicación de la misma, la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades, y se le atribuyen en otros de sus artículos importantes funciones con tal propósito, esta Oficina aún no ha comenzado a funcionar, de acuerdo con lo manifestado por el país analizado en su respuesta al Cuestionario, en la que se anota lo siguiente:*

[136] *““Las Municipalidades de la República, 332 en total, no forman parte del Régimen de Servicio Civil. Las mismas se rigen por una normativa general: la Ley de Servicio Municipal emitida en 1987. Dicha Ley dispone la creación de una Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades la cual tendría las mismas funciones que ONSEC, solo que orientadas al ámbito municipal; esta Oficina aún no ha principiado a funcionar, razón por la cual los empleados municipales a pesar de contar con la ley en mención, se encuentran prácticamente desprotegidos en cuanto a derechos y no necesariamente cumplen sus obligaciones, ateniéndose básicamente a lo que dictan los reglamentos internos de algunas municipalidades. Cabe agregar que no obstante figurar como parte del Sector Público, la Constitución le da un carácter autónomo al municipio y por lo tanto el Ejecutivo está obligado a trasladarle un aporte financiero equivalente al 10% del presupuesto ordinario de ingresos del Estado, pero no se le permite tener injerencias sobre el mismo.””*

[137] *“En relación con lo anterior, el Comité estima que dada la fundamental importancia que para la aplicación de la Ley de Servicio Municipal representa el funcionamiento de la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades creada en la misma, el país analizado debería considerar adoptar, a través de la autoridad que corresponda, las medidas necesarias para ponerla en funcionamiento, dotándola con los recursos que esto requiera.”*

[138] En virtud de lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado dé atención adicional a la implementación de la medida a) de la recomendación anterior (ver recomendación 1.1.3.11 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[139] Adicionalmente, cabe señalar que la organización de la sociedad civil “Acción Ciudadana”, en el documento paralelo presentado en el marco del Artículo 34 del Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité de Expertos del MESICIC, en relación con la medida a), así como las medidas b), c) y d) las que siguen, puso de presente entre otros que:⁵⁴

[140] *“No existen avances en las medidas, teniendo en cuenta que la iniciativa de ley 4130 sobre el servicio municipal no ha sido aprobada. Adicionalmente, no existen otras iniciativas de ley para reformar el servicio municipal.”*

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Fijar un plazo para la publicación de la convocatoria a que se refiere el artículo 27 de la Ley de Servicio Municipal, de tal manera que deba hacerse con la suficiente antelación a la fecha de iniciación del proceso de selección, y precisar los medios que deben utilizarse para su divulgación.

⁵⁴ Documento paralelo presentado por “Acción Ciudadana” pág 24.

http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_gtm_respuesta_soc_civil.pdf

[141] El Estado analizado en su respuesta no presenta nueva información adicional a la analizada por el Comité en el informe de la Segunda Ronda con respecto a la medida b) de la recomendación anterior.⁵⁵ Sobre el particular, el Comité desea recordar que esta recomendación se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en cuya ocasión formuló la siguiente observación:

[142] *“En segundo lugar, el Comité observa que si bien en el artículo 27 de la Ley de Servicio Municipal se prevé que corresponde a cada municipalidad la organización, convocatoria, dirección y ejecución de las pruebas de ingreso y ascenso de conformidad con esta ley y sus reglamentos, no se fija un plazo para la publicación de la convocatoria con antelación a la fecha de la iniciación del proceso de selección, ni se precisan los medios que deben utilizarse para su divulgación. El Comité estima que la fijación de tal plazo y la precisión de los aludidos medios de divulgación contribuiría a garantizar la efectividad de la convocatoria para el proceso de selección y por esto le formulará al país analizado una recomendación para que considere su establecimiento”*.⁵⁶

[143] En virtud de lo anteriormente expuesto, el Comité reitera la necesidad de que el Estado analizado dé atención adicional a la implementación de la medida b) de la recomendación anterior (ver recomendación 1.1.3.12 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Disponer que en el caso de los cargos del servicio de carrera de las municipalidades se deba tener en cuenta el orden de las calificaciones obtenidas por los candidatos como resultado del concurso, para seleccionar a quien deba ocupar el puesto a proveer.

[144] El Estado analizado no se refirió, ni en su respuesta ni en la visita *in situ*, a la medida c) de la recomendación anterior, en vista de lo cual el Comité toma nota de la necesidad de que dé atención adicional a su implementación (ver recomendación 1.1.3.13 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

Medida d) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Fijar un plazo máximo para la duración de los nombramientos provisionales y de emergencia a los que se alude en el artículo 37 de la Ley de Servicio Municipal.

[145] El Estado analizado no se refirió, ni en su respuesta ni en la visita *in situ*, a la medida d) de la recomendación anterior, en vista de lo cual el Comité toma nota de la necesidad de que dé atención adicional a su implementación (ver recomendación 1.1.3.14 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

1.1.2. Desarrollos nuevos con respecto a la disposición de la Convención sobre los Sistemas para la Contratación de Servidores Públicos

1.1.2.1. Desarrollos relativos al marco normativo

a. Alcance

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al Organismo Ejecutivo:

⁵⁵ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 45.

⁵⁶ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 18.

[146] – El Acuerdo Gubernativo No. 185-2008, “*Normas para regular la aplicación de la política que en materia de recursos humanos se debe implementar en la Administración Pública*”⁵⁷, cuyo artículo 1º dispone que dicho Acuerdo será de “*observancia obligatoria para todos los Ministerios, Secretarías, Dependencias e Instituciones del Organismo Ejecutivo y Entidades Descentralizadas o Autónomas que se rigen por la Ley del Servicio Civil*”.

[147] El artículo 2 establece los principios y conceptos entre los cuales se encuentran los de igualdad, justa remuneración, lealtad, eficiencia, antigüedad, carrera administrativa y tutelaridad de las leyes.

[148] El artículo 3 establece y describe políticas administrativas entre las cuales se encuentran las del fortalecimiento de la desconcentración de la administración de recursos humanos del Organismo Ejecutivo a los Ministerios e Instituciones; actualización del Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo; captación del recurso humano idóneo para el adecuado desempeño de los cargos públicos, debiéndose observar y valorar para este propósito los aspectos de multiculturalidad y género; evaluación anual del desempeño laboral de los servidores públicos; formación constante del servidor público; dotación de un ambiente laboral sano y seguro; análisis y conocimiento de las percepciones de los servidores públicos sobre su ambiente laboral; colaboración con los Ministerios del Organismo Ejecutivo para que revisen constantemente estructuras organizacionales y rediseñen sus procesos de trabajo; planificación estratégica de la dotación de recursos humanos; y facultar a la ONSEC para que pueda verificar el cumplimiento de las disposiciones en materia de recursos humanos.

[149] El artículo 5 dispone que las entidades descentralizadas y autónomas que no cuenten con disposiciones propias sobre administración de puestos deben proceder a realizar los estudios técnicos correspondientes, con el objeto de aplicar un Plan de Clasificación de Puestos y Salarios que se adapte a la organización prevaleciente en cada una de sus unidades administrativas, tomando como referencia los criterios utilizados en el Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo.

[150] El artículo 9 dispone que la implementación de políticas administrativas definidas en dicha disposición implica la actualización y/o modificación del Reglamento de la Ley de Servicio Civil e instruye a la ONSEC a efectuar estudios y presentar los proyectos para materializar dicha acción.

[151] – El Acuerdo Gubernativo No. 303-2017 que aprueba el Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración, cuyo artículo 19 dispone que “*Los procedimientos de reclutamiento, selección de personal y adjudicación de puestos en las instituciones del Organismo Ejecutivo y Entidades Descentralizadas que se rigen por la Ley del Servicio Civil, se hará conforme a las normas establecidas por la Oficina Nacional de Servicio Civil en el Manual de Gestión del Empleo ...*”

[152] – El Instructivo del Proceso de Confrontación de Documentos de Preparación Académica, Especialización y Requisitos Legales del Departamento de Selección y Evaluación de Recursos Humanos de la ONSEC cuyo objetivo es “*dar a conocer qué documentos debe conformar un expediente para participar en el proceso de calificación de candidatos que optan a cargos públicos, así como los requisitos y lineamientos generales para realizar el proceso de confrontación*”.⁵⁸

[153] – El Acuerdo Gubernativo No. 297-2015 que autoriza el Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos (SIARH), el cual es definido en su artículo 1º como “*el conjunto de módulos y aplicaciones interconectadas que conforman la herramienta de gestión de recursos humanos*”.

⁵⁷ Publicado en el Diario de Centro América el 8 de julio de 2008.

⁵⁸ Referido en la respuesta al cuestionario como “*Manual de Gestión del Empleo*”. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/14KUnqbjH6ha-GDheKrN4IjpdgHZwvGJx/view>

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al Organismo Legislativo:

[154] – El Decreto Número 36-2016 del Congreso de la República mediante la cual se decreta la nueva Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, cuyo artículo 4 dispone que *“Es personal permanente toda persona individual que en virtud de nombramiento mediante proceso de oposición adquiera relación laboral por tiempo indefinido, por el cual queda obligada a prestar sus servicios a cambio de un salario, bajo la dependencia continua y dirección inmediata del Organismo Legislativo, a través de sus jefes inmediatos y por medio de la Junta Directiva, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, su reglamento y manuales correspondientes.”*

[155] El artículo 5 establece que *“Es personal de apoyo legislativo de los diputados, el asesor, asistente y secretaria, regulados en el artículo 154 bis de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, así como los asesores de bloques legislativos y de integrantes de Junta Directiva regulados en el artículo 38 literales b) y c), ambos de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo...”* y agrega que la *“relación contractual de dicho personal en el Organismo Legislativo dependerá de la permanencia del diputado electo al Congreso de la República, en Junta Directiva, como Jefe de Bloque o cuando este estime lo pertinente. Dicha relación es por un plazo determinado y no forma parte de la carrera del servicio civil.”*

[156] El artículo 6 establece que *“Es el personal contratado de manera temporal para labores de apoyo administrativo, asignados a puestos específicos, de naturaleza transitoria, para servicios determinados en las distintas áreas administrativas del Organismo Legislativo y están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo y demás obligaciones que se especifiquen. Para el nombramiento de las personas que ocupen estos puestos no será necesario concurso de oposición. Dicha contratación es por un plazo determinado y no forma parte de la carrera del servicio civil del Organismo Legislativo. La contratación bajo esta modalidad no podrá exceder del ejercicio fiscal durante el cual se realiza la contratación.”*

[157] El artículo 7 establece que *“Las personas contratadas para la prestación de servicios técnicos o profesionales, de naturaleza temporal, no son consideradas como servidores públicos, ni tienen la calidad de trabajadores del Organismo Legislativo, las personas son contratadas para prestar servicios técnicos o profesionales de carácter temporal, bajo las siguientes condiciones: a) No están sujetos a jornada de trabajo, dependencia continuada ni dirección inmediata; b) La remuneración es exclusivamente por concepto de honorarios técnicos o profesionales contra la presentación de factura contable; c) Deberá rendir informe correspondiente al trabajo realizado; d) No tendrá ninguna prestación económica ni de previsión social, por ser de naturaleza civil, a plazo fijo y no de carácter laboral; y, e) La contratación bajo esta modalidad no podrá exceder del ejercicio fiscal durante el cual se realiza la contratación.”*

[158] El artículo 8 establece la siguiente prohibición *“No son idóneos para ser contratados bajo ningún renglón presupuestario del Organismo Legislativo, los parientes dentro de los grados de ley de los diputados y los trabajadores de dicho Organismo, por lo que queda prohibida su contratación.”*

[159] El artículo 31 dispone que *“Se crea el Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, que establece derechos y obligaciones con relación al ingreso, permanencia, promoción, ascenso, capacitación, disciplina y otras actividades de los trabajadores, cualquiera que sea su categoría o grado, con el fin de garantizar su dignidad, independencia y excelencia profesional en el ejercicio de sus funciones dentro del quehacer legislativo.”*

[160] El artículo 32 dispone que *“Se crea la carrera administrativa del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo para el personal que forma la plantilla de recursos humanos de dicho Organismo al servicio del Congreso de la República. El reglamento de la presente Ley dispondrá la regulación del plan de la carrera administrativa.”*

[161] El artículo 35 dispone que *“El ingreso al Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, para la ocupación de vacantes, se realizará por medio de concurso de oposición pública de conformidad con lo establecido en la presente Ley, su reglamento y los manuales respectivos”*.

[162] El artículo 38 dispone que *“Los procedimientos y requisitos para realizar los concursos de oposición, se establecerán en las convocatorias expedidas por la Dirección de Recursos Humanos, previa aprobación de la Junta Directiva, las cuales deben ser publicadas y difundidas en todos los lugares visibles de las instalaciones del Organismo Legislativo, sus medios de comunicación oficial, en uno de los diarios de mayor circulación y en otros medios de comunicación. Las convocatorias deberán estar abiertas por un plazo no menor de cinco días.”*

[163] El artículo 39 dispone que *“Para la realización del concurso de oposición se deberán atender los siguientes plazos: a) La convocatoria para concurso de oposición deberá efectuarse dentro del mes siguiente que ocurra la vacante. b) El concurso de oposición se desarrollará en un período no mayor de tres meses. c) Al finalizar el concurso de oposición se hará el nombramiento dentro del mes siguiente, de conformidad con lo que establece la presente Ley”*.

[164] El artículo 41 establece cuál será el contenido de las convocatorias.

[165] El artículo 42 dispone que *“El reclutamiento de personal es el proceso mediante el cual se identifica a los aspirantes que cubran el perfil del puesto. Para el efecto la Dirección de Recursos Humanos desarrollará los procedimientos e instrumentos de conformidad con los reglamentos y manuales de la materia.”*

[166] El artículo 43 dispone que *“El reclutamiento de personal es el proceso mediante el cual se identifica a los aspirantes que cubran el perfil del puesto. Para el efecto la Dirección de Recursos Humanos desarrollará los procedimientos e instrumentos de conformidad con los reglamentos y manuales de la materia.”*

[167] – Acuerdo Número 9-2017 *“Reglamento de la Ley y del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo”*, cuyo objeto de conformidad con su artículo 1º es *“desarrollar y establecer las diferentes instituciones jurídicas establecidas en la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo – en adelante denominada la Ley-, con el fin de lograr una adecuada aplicación e interpretación para el desarrollo del servicio civil que asegure el buen desempeño y estabilidad de los trabajadores de este Organismo del Estado”*.

[168] El artículo 8 define los órganos del servicio civil de la siguiente manera *“La Junta Directiva en su calidad de autoridad nominadora del Sistema del Servicio Civil del Organismo Legislativo, tendrá como órgano competente para ejecutar las decisiones que adopte a la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con la Dirección General.”*

[169] El artículo 9 dispone que *“Son puestos de confianza los que integran las categorías de Directivos –Directores, Subdirectores, Jefes, Subjefes, Coordinadores y otros aplicables- de conformidad con lo descrito en el manual de puestos vigente y los regulados en el artículo 5 de la Ley. Estos serán de libre remoción, no tienen derecho a gozar de horas extras; tienen prohibición de sindicalizarse y por la indudable naturaleza de sus cargos, no estarán sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo como al control de marcación”*.

[170] El artículo 19 dispone que *“La carrera administrativa contemplada en el artículo 32 de la Ley, se dividirá de la siguiente forma: a) Carrera Legislativa: Esta se integrará por los trabajadores permanentes que por la naturaleza del Organismo Legislativo, se encuentran desempeñando sus funciones técnico-*

parlamentarias en la Junta Directiva, Bloques Legislativos, Comisiones de Trabajo y en las Direcciones Legislativa y de Estudios e Investigación Legislativa, mismas que tienen relación en forma directa con las funciones constitucionales asignadas a este Organismo; y, b) Carrera Administrativa: Esta se integrará por los trabajadores permanentes que realizan las funciones de soporte administrativo, financiero y operativas, en forma directa que permiten coadyuvar al buen desempeño de las diferentes instancias del Organismo Legislativo e integradas por la Dirección General así como las que dependen de ella y la Dirección de Auditoría Interna...”

[171] El artículo 20 dispone que *“El servicio por oposición pública está compuesto por todos aquellos puestos (trabajadores permanentes) que para su nombramiento, deben satisfacer las calidades y requisitos que establece la Ley y están sujetos a las disposiciones de la misma. Se exceptúa de esta disposición los trabajadores a los que se refieren los artículos 5 y 6 de la Ley. El carácter público de la oposición se refiere a la difusión en todos los medios que establece el artículo 38 de la ley, de cada una de las convocatorias que se realizarán.”*

[172] El artículo 21, relativo a la convocatoria a concurso por oposición, dispone que *“La Dirección de Recursos Humanos dentro del mes siguiente que ocurra la vacante, convocará a las personas interesadas a participar en la oposición interna o externa, para ocupar plazas en el Organismo Legislativo, verificando para el efecto los requisitos establecidos en el artículo 39 y 41 de la Ley, y los siguientes: a) Ubicación organizacional. b) Función principal.”*

[173] El artículo 22 dispone que *“Los tipos de convocatorias que podrán desarrollarse para ingresar a este servicio serán: a) Interno: Este tipo comprende a los trabajadores del Organismo Legislativo que participen o soliciten ascenso. b) Externo: Este tipo comprende a las personas que no trabajan para el Organismo Legislativo.”*

[174] El artículo 23 dispone que *“Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 43 de la Ley se deberán cumplir los procedimientos establecidos en el Manual respectivo. La Dirección de Recursos Humanos seleccionará la combinación de pruebas para medir las habilidades del aspirante.”*

[175] El artículo 24 dispone que *“La Dirección de Recursos Humanos realizará las pruebas adecuadas para llevar a cabo los concursos de oposición, también preparará un sistema objetivo que permita cuantificar, los resultados de entrevistas, investigación de referencias y resultados de las pruebas y exámenes.”*

[176] El artículo 25 dispone que *“Para ser declarado elegible, el candidato deberá obtener las calificaciones mínimas establecidas en el sistema de evaluación y llenar los requerimientos establecidos por la Ley, este reglamento, los manuales”.*

[177] El artículo 26 dispone que *“La Junta Directiva del Congreso de la República dentro del mes siguiente de finalizado el proceso de selección, procederá a emitir los acuerdos de nombramiento respectivo de los trabajadores que pertenecerán al servicio civil del Organismo Legislativo. En cuanto a los puestos de Dirección indicados en el artículo 45 de la Ley, el punto del acta de Junta Directiva deberá ser aprobado con el voto favorable de las dos terceras partes del número total de miembros de dicho cuerpo colegiado. El procedimiento del nombramiento deberá estar desarrollado en el manual respectivo.”*

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al Ministerio Público:

[178] – El Decreto 18-2016 que reforma la Ley Orgánica del Ministerio Público⁵⁹, cuyo artículo 75 dispone que *“Se entenderá por carrera profesional el sistema de selección, nombramiento, ascenso, traslado, evaluación de desempeño y sistema disciplinario de los trabajadores del Ministerio Público, tanto fiscales, como personal técnico y administrativo que garantizará la excelencia profesional en el ejercicio de su función y la igualdad de oportunidades para el ingreso y ascenso dentro de la institución.*

[179] *“Todo lo relativo a la carrera profesional del Ministerio Público se regirá por lo establecido en la presente Ley, en concordancia con los instrumentos internacionales de derechos humanos, la Constitución Política de la República de Guatemala y los reglamentos que emita el Fiscal General sobre la materia.*

[180] *“La carrera fiscal comprende los cargos de fiscales regionales, fiscales de distrito, fiscales de distrito adjuntos, fiscales de sección, fiscales de sección adjunto, agentes fiscales y auxiliares fiscales. La carrera técnica incluye al personal profesional y técnico científico que cumple tareas de apoyo a la persecución penal. La carrera administrativa incluye al personal que trabaja en el área de apoyo administrativo.”*

[181] El artículo 76 dispone que el sistema de carrera profesional del Ministerio Público, que corresponde a la carrera fiscal, carrera técnica y carrera administrativa se rige conforme a los principios de idoneidad, objetividad, integridad y probidad, transparencia, no discriminación, y estabilidad.

[182] El artículo 77 establece las causales de incapacidad para ingresar a la carrera del Ministerio Público y la incompatibilidad con la función de miembro del Ministerio Público.

[183] El artículo 78 dispone que los *“nombramientos para cubrir los cargos en el Ministerio Público, estarán sujetos al procedimiento que se establezca en el reglamento, el cual deberá estar basado en concursos de oposición y mérito que para el efecto debe emitir el Fiscal General.”*

[184] El artículo 79 relativo al ingreso y ascenso a la carrera fiscal dispone que: *“Cada vez que se determinen las necesidades del servicio, a requerimiento del Fiscal General, la Unidad de Capacitación institucional, convocará el proceso de oposición.*

[185] *“La convocatoria se publicará al menos una vez en el Diario Oficial, en otro diario de mayor circulación a nivel nacional, y por otros medios de difusión disponibles para la institución, con una antelación de al menos un (1) mes sobre la fecha prevista para el inicio de los concursos. La convocatoria deberá indicar: el puesto sometido a concurso, los requisitos legales y formales exigidos, el salario, los beneficios, el número de plazas vacantes si las hubiera, con expresión precisa del lugar o región de desempeño, el horario y lugar para el retiro de las bases del concurso y de publicación de resultados.*

[186] Igualmente, el mismo artículo establece que las etapas para el ingreso y ascenso de la carrera fiscal incluyen la precalificación y el concurso de oposición que a su vez comprende las etapas de examen de mérito, prueba escrita de conocimiento y prueba oral de conocimiento.

[187] – El Acuerdo Número 08-2019 que emite el *“Reglamento de la Carrera Profesional Fiscal del Ministerio Público”*, cuyo artículo 1º dispone que su objeto es *“desarrollar los preceptos contenidos en la Ley Orgánica del Ministerio Público, relativos a la carrera profesional fiscal en cuanto al sistema de selección, nombramiento y ascenso del personal fiscal, estableciendo la forma en que ha de desarrollarse el proceso de oposición en sus diferentes etapas, en igualdad de oportunidades”.*

⁵⁹ Disponible en http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_gtm_anexo113.pdf

[188] El artículo 3 dispone que *“La carrera profesional fiscal de conformidad con lo establecido en los artículos 9 y 75 párrafo tercero de la Ley Orgánica del Ministerio Público, comprende los cargos siguientes: a) Fiscales Regionales; b) Fiscales de Distrito; c) Fiscales de Distrito Adjuntos; d) Fiscales de Sección; e) Fiscales de Sección Adjuntos; f) Agentes Fiscales; y g) Auxiliares Fiscales.*

[189] *“La carrera profesional fiscal inicia al momento de ser nombrado en uno de los puestos descritos y finaliza al momento que la persona termina su relación de trabajo con el Ministerio Público por cualquier motivo”.*

[190] El artículo 8 establece cuál será el contenido mínimo de la convocatoria.

[191] El artículo 9 dispone que las bases del concurso serán elaboradas por la Unidad de Capacitación, en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos, el contenido mínimo de las mismas, y que las bases del concurso son de cumplimiento obligatorio para toda persona que desee participar en el concurso.

[192] El artículo 10 se refiere a la publicación y difusión de la convocatoria, estableciendo que se podrán realizar dos tipos de convocatorias: internas, dirigidas exclusivamente al personal del Ministerio público y, de no llenarse la o las plazas vacantes, externas en las cuales podrá participar cualquier persona ajena al Ministerio Público. Asimismo, dispone que la convocatoria deberá ser publicada al menos una vez en el Diario Oficial, en otro diario de mayor circulación a nivel nacional y en otros medios de difusión disponibles para el Ministerio público, con una antelación de al menos un mes sobre la fecha prevista para el inicio del concurso o proceso de oposición, indicando en forma clara el tipo de convocatoria que se trate. Asimismo, dispone que se entenderá como inicio formal del concurso o proceso de oposición, la fecha en la cual las personas interesadas deben presentar su solicitud de participación en el mismo.

[193] Los artículos 27 y 29 regulan la propuesta para nombramiento y el procedimiento de nombramiento respectivamente.

b. Observaciones

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

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

- En relación con los nuevos desarrollos normativos aplicables Organismo Ejecutivo:

[196] En lo que tiene que ver con el Acuerdo Gubernativo No. 185-2008 *“Normas para regular la aplicación de la política que en materia de recursos humanos se debe implementar en la Administración Pública”*, el Comité toma nota de que el artículo 3 en su numeral c) dispone que una de las políticas administrativas será la de captar recurso humano para el adecuado desempeño de los cargos públicos, debiéndose observar y valorar para este propósito los aspectos de multiculturalidad y género. Sin embargo, el Comité observa que el aspecto de mérito no se encuentra mencionado en esta política. Al respecto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere la posibilidad de modificar su normativa a fin de incorporar este elemento como parte de sus políticas administrativas en materia de captación recursos

humanos. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.15 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

- En relación con los nuevos desarrollos normativos aplicables al Organismo Legislativo:

[197] En lo que concierne al Decreto No. 36-2016, “*Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo*” (LSCOL) y su Reglamento, Decreto No. 9-2017 el Comité tiene las siguientes observaciones:

[198] En primer lugar, el Comité advierte que la LSCOL, en su Título I, Disposiciones Generales, en su Capítulo Único correspondiente a Preceptos Fundamentales, define al personal permanente, el personal de apoyo legislativo, al personal temporal de apoyo administrativo y a las personas contratadas para la prestación de servicios técnicos o profesionales de naturaleza temporal, y que el Reglamento establece cuáles serán los puestos de confianza. Sin embargo, no contempla una definición de funcionario público y, que si bien esta definición se encuentra en la Ley de Servicio Civil (LSC), el personal del Organismo Legislativo no se encuentra bajo la competencia de la LSC y se rige por su propia normativa.

[199] En ese sentido, cabe recordar que la Convención establece las siguientes definiciones:

[200] “*Función pública*”, *toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos*”.

[201] “*Funcionario público*”, “*Oficial gubernamental o “Servidor público” cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos*”.

[202] En vista de lo anterior, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere incorporar en la normativa que rige la función pública del Organismo Legislativo una definición de lo que constituye un funcionario público, que sea consecuente con las definiciones de servidor público y servicio público consagradas en la Convención. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.16 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[203] En segundo lugar, el Comité toma nota de que el artículo 42 de la LSCOL dispone que el reclutamiento de personal es el proceso mediante el cual se identifica a los aspirantes que cubran el perfil del puesto y que para tal efecto la Dirección de Recursos Humanos desarrollará los procedimientos e instrumentos de conformidad con los reglamentos y manuales en la materia.

[204] Igualmente, el Comité toma nota de que el artículo 43 de la Ley dispone que la selección de personal es el proceso por medio del cual se establece la capacidad, conocimientos, habilidades, experiencia y demás cualidades de los aspirantes para ocupar el puesto o vacante y que para tal efecto la Dirección de Recursos Humanos desarrollará los procedimientos e instrumentos de conformidad con los reglamentos y manuales en la materia, y que el artículo 23 del Reglamento relativo a las pruebas o exámenes dispone que para dar cumplimiento al artículo 43 se deberán cumplir los procedimientos establecidos en el manual respectivo. En el mismo orden de ideas, el Comité toma nota de que el artículo 27 del Reglamento dispone que el procedimiento del nombramiento deberá estar desarrollado en el manual respectivo.

[205] Sobre el particular, el Comité observa que si bien el Organismo Legislativo ha emitido una serie de manuales, tales como manuales de puestos y salarios para diferentes rubros de personal, manuales de organización que disponen la estructura orgánica de diferentes direcciones incluida la de Recursos Humanos y un manual de evaluación del desempeño, todos los cuales se encuentran publicados en la página

institucional del Congreso⁶⁰, no se han emitido los manuales correspondientes a los procedimientos arriba citados. Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere la posibilidad expedir un Manual de Procedimientos Generales para el reclutamiento y selección del personal del Organismo Legislativo en todas sus etapas, de manera que todos estos procedimientos estén consolidados en una sola normativa, guiándose para ello por los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención, y para ello formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.17 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

- En relación con los nuevos desarrollos normativos aplicables Ministerio Público:

[206] En lo que concierne al Decreto No. 18-2016, “*Ley Orgánica del Ministerio Público*” (LOMP), y al Acuerdo Número 08-2019, “*Reglamento de la Carrera Profesional Fiscal del Ministerio Público*”, el Comité tiene las siguientes observaciones:

[207] En primer lugar, el Comité advierte que la LOMP, si bien establece los principios básicos de la Carrera Profesional del Ministerio Público, no establece una definición de lo que constituye un funcionario público y que tampoco se encuentra esta definición en ninguna otra normativa específicamente pertinente a los sistemas de contratación de su personal.

[208] En ese sentido, cabe recordar que la Convención establece las siguientes definiciones:

[209] “*Función pública*”, toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos”.

[210] “*Funcionario público*”, “*Oficial gubernamental o “Servidor público” cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos*”.

[211] En vista de lo anterior, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere incorporar en la normativa que rige la función pública del Ministerio Público una definición de lo que constituye un funcionario público, que sea consecuente con las definiciones de servidor público y servicio público consagradas en la Convención. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.18 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[212] En segundo lugar, el Comité observa que el artículo 75 de la LOMP define como carrera profesional el sistema de selección, nombramiento, ascenso, traslado, evaluación de desempeño y sistema disciplinario de los trabajadores del Ministerio Público, tanto fiscales, como personal técnico y administrativo que garantizará la excelencia profesional en el ejercicio de su función y la igualdad de oportunidades para el ingreso y ascenso dentro de la institución, y que el artículo 78 dispone que los nombramientos para cubrir los cargos en el Ministerio Público, estarán sujetos al procedimiento que se establezca en el reglamento, el cual deberá estar basado en concursos de oposición y mérito que pare el efecto debe emitir el Fiscal General.

[213] Sin embargo, el Comité observa también que el artículo 3 del Reglamento de la Carrera Profesional del Ministerio Público dispone que la carrera profesional fiscal que reglamenta comprende solamente a los cargos de a) Fiscales Regionales; b) Fiscales de Distrito; c) Fiscales de Distrito Adjuntos; d) Fiscales de Sección; e) Fiscales de Sección Adjuntos; f) Agentes Fiscales; y g) Auxiliares Fiscales, estableciendo

⁶⁰ Ver <https://www.congreso.gob.gt/transparencia-y-acceso-a-la-informacion/informacion-publica-de-oficio/manuales-y-procedimientos/>

específicamente que la carrera profesional fiscal inicia al momento de ser nombrado en uno de los puestos descritos y finaliza al momento que la persona termina su relación de trabajo con el Ministerio Público por cualquier motivo.

[214] Al respecto, el Comité advierte que el Reglamento de la Carrera Profesional Fiscal, que de conformidad con su sección introductoria fue adoptado con fundamento en los artículos 75 y 78 arriba citados, entre otros, no abarca la totalidad del personal del Ministerio Público, y se limita únicamente a los definidos en el artículo 3 del Reglamento, a pesar de que la definición de la carrera fiscal tal y como está definida en el artículo 75 de la LOMP es más amplia y que el artículo 78 dispone que los nombramientos para cubrir los cargos en el Ministerio Público deberán quedar reglamentados y no hace distinción alguna respecto a los cargos, siendo aún más amplio que el artículo 75.

[215] En ese mismo orden de ideas, el Comité toma nota además de que durante la visita *in situ*, los representantes del Ministerio Público pusieron de presente que: *“En cuanto a la carrera del personal administrativo no existe reglamento que trate específicamente dicho aspecto sin embargo, se basa en los principios ya señalados y demás normas contenidas al respecto en la Ley Orgánica del Ministerio Público y en lo que para el efecto norma la Constitución Política de la República de Guatemala, el Reglamento Interior de Trabajo del Ministerio Público y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público y el Ministerio Público.”*⁶¹

[216] Por todo lo anteriormente expuesto y, teniendo en cuenta además de que durante la Segunda Ronda se había ya formulado una recomendación en el sentido de reglamentar la carrera administrativa del Ministerio Público, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere adoptar las disposiciones necesarias para reglamentar el sistema para los nombramientos de todo el personal del Ministerio Público en todas las modalidades y rubros de contratación, sobre todo teniendo en consideración que esta institución no cuenta con una Ley de Servicio Civil. Asimismo, considerar tomar las medidas normativas que se requieran para incluir en la reglamentación de la Carrera Profesional Fiscal al personal técnico y administrativo en cumplimiento de las disposiciones de la LOMP, teniendo para ello en cuenta los principios de mérito, publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención. El Comité formulará recomendaciones (ver recomendaciones 1.1.3.19 y 1.1.3.20 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[217] En tercer lugar, el Comité toma nota de que ni la LOMP ni el Reglamento de la Carrera Profesional Fiscal del Ministerio Público contemplan recursos que permitan impugnar decisiones que se adopten dentro del proceso de selección. El Comité estima que la existencia de tales recursos contribuiría a garantizar la efectividad de dicho proceso y formulará una recomendación al Estado analizado para que considere su establecimiento (ver recomendación 1.1.3.21 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[218] En cuarto lugar, el Comité observa de que si bien el artículo 79 de la LOMP dispone que la convocatoria se publicará por lo menos una vez en el Diario Oficial, en otro diario de mayor circulación a nivel nacional, y por otros medios de difusión disponibles para la institución, con una antelación de al menos un (1) mes sobre la fecha prevista para el inicio de los concursos, por otra parte el Estado analizado en su respuesta puso de presente lo siguiente:⁶²

[219] *“Las convocatorias externas cuentan entre dos a cuatro semanas la publicación previo el inicio del proceso de Selección, o anterior se puede ver en las publicaciones realizadas <https://www.mp.gob.gt/noticias/convocatoria-2018/>”*

⁶¹ Ver presentación PowerPoint del Ministerio Público, disponible en <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

⁶² Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 42.

[220] “Las convocatorias internas se publican entre dos a cuatro semanas de antelación a la fecha de recepción de documentos. Las publicaciones se realizan a través publicaciones internas por medio del correo institucional de los colaboradores tanto de los correos que publica Recursos Humanos, como los correos que se publican a través del Departamento de Información y Prensa, y la Plataforma del Sistema Administrativo del Ministerio Público SIAMP, de igual forma se socializa al inicio de las lecturas diarias en el Módulo de Formación Continua.”

[221] Sobre el particular, el Comité advierte que la información suministrada por el Estado analizado respecto de los plazos que se están implementando en la práctica para la publicación de las convocatorias no son congruentes con los plazos que establece la LOMP. Al respecto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere tomar las medidas necesarias a los fines de que la publicación de las convocatorias se lleven a cabo dentro de los plazos establecidos en la LOMP. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.22 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[222] Finalmente, el Comité toma nota de que la LOMP en su artículo 77 que define las causales de incapacidad o incompatibilidad no se refiere a los conflictos de interés resultantes de relaciones de consanguinidad o afinidad. Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere efectuar las reformas legislativas necesarias a los fines de incorporar esta incapacidad o incompatibilidad en la normativa que rige su servicio civil. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.23 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

1.1.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

- En relación con los nuevos desarrollos tecnológicos aplicables al Organismo Ejecutivo:

[223] – Implementación de GUATEMPLEO, portal de oportunidades de empleo en el Organismo Ejecutivo como parte del Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos (SIARH).⁶³

[224] – Implementación del Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos (SIARH)⁶⁴, cuya base legal es el Acuerdo Gubernativo Número 297-2015⁶⁵, que lo autoriza y cuyo artículo 1º define como “el conjunto de módulos y aplicaciones interconectadas que conforman la herramienta de gestión de recursos humanos”.

[225] El artículo 2 dispone que el objetivo del SIARH es sistematizar los procesos de recursos humanos en las instituciones regidas por la Ley del Servicio Civil, modernizar y transparentar la gestión, optimizando el uso de los recursos públicos.

[226] El artículo 3 dispone que los módulos que conforman en SIARH responden al Sistema de Administración de Personal instituido en la Ley de Servicio Civil. Estos módulos incluyen el de planeación de recursos humanos, de organización del trabajo y de gestión del empleo entre otros, el último de los cuales comprende las aplicaciones para gestionar los procesos de reclutamiento y selección de personal, nombramientos y contrataciones, ascensos, traslados, permutas y otras acciones de personal relacionadas con la dotación de recursos humanos. Asimismo, se incluyen el módulo de gestión de compensaciones, el de relaciones laborales, el del desarrollo, el de gestión del desempeño y el de bienestar laboral.

⁶³ Disponible en <https://guatempleo.siarh.gob.gt/>

⁶⁴ Ver presentación PowerPoint de la ONSEC disponible en <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

⁶⁵ Publicado en el Diario de Centro América el 30 de diciembre de 2015.

[227] EL artículo 4 dispone que la rectoría del SIARH corresponde a la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC), que de conformidad con el artículo 5 está también a cargo de la conceptualización del Sistema.

[228] El artículo 6 dispone que el desarrollo e implementación del Sistema está a cargo de la ONSEC y de la Dirección de Tecnologías del Ministerio de Finanzas Públicas, en forma ordenada y paulatina.

[229] El artículo 7 dispone que el SIARH tendrá conectividad con el Sistema de Nómina y Registro de Personal (GUATENOMINAS), del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) en los procesos que impacten la remuneración del personal y otros que se consideren necesarios para unificar la información de los servidores públicos, de acuerdo con la normativa relacionada con dicho sistema.

[230] El artículo 8 dispone que el SIARH es de uso obligatorio para la gestión de recursos humanos en las instituciones regidas por la Ley del Servicio Civil, pero que también puede ser utilizado por otras entidades que decidan adoptarlo, previa autorización de la ONSEC. Asimismo, establece que la obligatoriedad de su uso está condicionada al desarrollo e implementación paulatina de las aplicaciones y módulos que lo conforman, según la normativa y lineamientos que la ONSEC emita.

- En relación con los nuevos desarrollos tecnológicos aplicables al Ministerio Público:

[231] – Plataforma del Sistema Administrativo del Ministerio Público SIAMP, en la cual se encuentra publicada una bolsa de empleo y donde los postulantes crean una cuenta, ingresan sus antecedentes y postulan a los concursos de su interés⁶⁶.

[232] El Comité toma nota del desarrollo tecnológico que con respecto a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos en el ámbito del Ministerio Público ha relacionado el Estado analizado en su respuesta y en la visita *in situ*.

a. Observaciones

- En relación con los nuevos desarrollos tecnológicos aplicables al Organismo Ejecutivo:

[233] El Comité reconoce que los nuevos desarrollos tecnológicos en esta materia constituyen pasos positivos que se han dado en materia de gestión de recursos humanos, particularmente en lo que tiene que ver con los sistemas de contratación del personal del Organismo Ejecutivo. No obstante lo anterior, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con los mismos:

[234] Al respecto, el Comité toma nota de que, de conformidad con Acuerdo Gubernativo Número 297-2015, el desarrollo e implementación del Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos (SIARH) está a cargo de la ONSEC y de la Dirección de Tecnologías del Ministerio de Finanzas Públicas, que lo harán en forma ordenada y paulatina. Sobre el particular, el Comité toma nota asimismo de que durante la visita *in situ*, los representantes del Organismo Ejecutivo pusieron de presente que les hacía falta apoyo para poder implementar cabalmente el programa en todas sus etapas. En ese sentido, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere fortalecer a la ONSEC y de la Dirección de Tecnologías del Ministerio de Finanzas Públicas, dentro de los recursos disponibles, de manera que puedan contar con los recursos humanos y presupuestarios, dentro de los recursos disponibles, para que puedan desarrollar e implementar cabalmente el programa en todas sus etapas y asegurar la sostenibilidad del sistema. Igualmente, el Comité invita a los Estados Parte, así como a otras organizaciones de cooperación, a asistir

⁶⁶ <https://www.mp.gob.gt/>

a estas instituciones para estos propósitos. El Comité formulará recomendaciones (ver recomendaciones 1.1.3.24 y 1.1.3.25 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

1.1.2.3. Resultados

- En relación con los resultados presentados por el Organismo Ejecutivo:

[235] Durante la visita *in situ*, la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC) presentó resultados en relación con los procesos de reclutamiento en los órganos y entidades del Estado bajo su competencia, de la cual se destaca la siguiente:

Cuadro Estadístico No. 1
TOTAL DE EMPLEADOS ORGANISMO EJECUTIVO Y OTRAS DEPENDENCIAS
PERIODO AÑO 2015-2019
 actualizado a marzo 2019

| Renglón / Año | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019* |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|
| 011 Personal permanente | 188,666 | 189,735 | 187,730 | 188,076 | 188,018 |
| 021 Personal supernumerario | 35,323 | 33,632 | 32,903 | 2,117 | 32,692 |
| 022 Personal por contrato | 5,395 | 3,613 | 3,230 | 2,916 | 1,869 |
| 022 Personal por contrato Servicio Directivos Temporales | 932 | 916 | 954 | 866 | 820 |
| 029 Otras remuneraciones de personal temporal | 9,755 | 8,070 | 11,474 | 12,507 | 14,120 |
| 031 Jornales | | | | | 12,210 |

NOTA: Fuente Sistema de Nómina y Registro de Personal -Guatenóminas- incluye los renglones 011 Personal permanente, 021 Personal supernumerario, 022 Personal por contrato, 029 Otras remuneraciones de personal temporal y 031 Jornaleros.
 1/ Incluye empleados docentes y empleados de la carrera policial.
 *Datos al mes de marzo 2019
 031 solo refleja datos del 2019
 Sub grupo 18 no se tiene datos en esta oficina

| Cuadro Estadístico No. 2 Procesos en el Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos -SIARH- | |
|--|-------|
| CV activos | 86500 |
| Procesos realizados en el SIARH | 6608 |
| Convocatorias internas | 5822 |
| Convocatorias externas | 2923 |
| Procesos concluidos con plaza vacante | 3040 |
| Procesos concluidos con candidatos elegibles | 2290 |
| Personas declaradas elegibles | 3117 |

[236] En primer lugar, en relación con la información estadística anterior, el Comité observa en que si bien el Cuadro Estadístico No. 1 está desglosado por año, el Cuadro Estadístico No. 2 no lo está, y que esta información no permite conocer cuáles fueron los procedimientos que se utilizaron para seleccionar a cuáles

funcionarios en este período, cuántos accedieron al servicio por concursos públicos de mérito y oposición, cuántos por otros procedimientos, cuántos por nombramientos directo, como tampoco si hubo renovaciones sucesivas en los casos de personal no permanente, incluido el personal contratado bajo la categoría de prestación de servicios (029) y por cuánto tiempo. Adicionalmente, el Comité toma nota de que el Estado analizado no presentó estadísticas relativas al número de recursos promovidos en contra de resoluciones dictadas en los procesos de selección y sus resultados. El Comité estima pertinente que el Estado analizado considere llevar información estadística de esta naturaleza a los fines de identificar retos y adoptar medidas correctivas de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.26 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[237] En segundo lugar, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la ONSEC pusieron de presente que en el caso de funcionarios que no pertenecen al rubro 011 (personal permanente), incluyendo al personal contratado bajo el rubro 029 que se rige por la Ley de Contrataciones Públicas y no por la Ley del Servicio Civil, han estado presentando demandas judiciales ante los tribunales, quienes han fallado a su favor reconociéndoles su calidad de funcionarios públicos debido a que dicho personal, si bien ha sido contratado bajo rubros temporales e incluso bajo contratos de prestación de servicios, en la realidad se encuentran ejecutando funciones públicas. En ese sentido, los representantes de la ONSEC informaron que se encuentran en proceso de regularizar a todo el personal que se ha contratado bajo diferentes rubros para ejecutar funciones públicas.

[238] Al respecto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere evitar el uso indebido de rubros no permanentes y de contratos de prestación de servicios para la designación de todo el personal que ejerce funciones públicas en el Organismo Ejecutivo, asegurando que todas las designaciones se lleven a cabo mediante procedimientos basados en el mérito y teniendo en cuenta los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.27 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[239] Sobre el particular, cabe señalar que durante la visita *in situ*, la organización de la sociedad civil “CEIDEPAZ” puso de presente que hace varios años se intentó reducir la planta de funcionarios y se ofrecieron paquetes de retiro voluntario entre otros mecanismo, pero que inmediatamente se procedió a la contratación de otras modalidades tales como el rubro 029 que es el que se utiliza para contratos por prestación de servicios, que vinieron a sustituir a los trabajadores permanentes. Agregaron que frente a los despidos de este personal, el Estado pierde los juicios porque los tribunales les reconocen su calidad de funcionarios públicos.

[240] En tercer lugar, el Comité observa que el artículo 4 de la Ley del Servicio Civil ofrece la siguiente definición de servidor público: *“Para los efectos de esta ley, se considera servidor público la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública”*.

[241] En ese sentido, cabe recordar que la Convención establece las siguientes definiciones:

[242] *“Función pública”, toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos”*.

[243] *“Funcionario público”, “Oficial gubernamental o “Servidor público” cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos*

para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos”.

[244] En vista de lo anterior, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere incorporar en la normativa que rige la función pública una definición de lo que constituye un funcionario público, que sea consecuente con las definiciones de servidor público y servicio público consagradas en la Convención. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.28 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

[245] Finalmente, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Finanzas Públicas, como administradores del sistema SIARH, pusieron de presente que durante el período 2014 a 2017 *“No se realizaron convocatorias durante ese período derivado que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente, presentaba incongruencias con la normativa aprobada por la ONSEC (ascensos y primeros ingresos)*. Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere tomar las medidas pertinentes para que los concursos de oposición se lleven a cabo, a los fines de garantizar la efectividad del sistema de ingreso al servicio público basado en el mérito, de conformidad con los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.29 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).⁶⁷

- En relación con los resultados presentados por el Organismo Legislativo:

[246] Durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó resultados en relación con los procesos de reclutamiento del Organismo Legislativo, de la cual se destaca la siguiente⁶⁸:

| Cuadro Estadístico No. 1 | |
|---|----|
| No. de Plazas sacadas a oposición para ocupar las vacantes de Directores, Subdirectores, Jefes y Profesionales, ACTIVAS | 51 |
| Procesos de revocatoria durante el año 2018, los cuales se han declarado sin lugar | 2 |
| TOTAL: | 53 |

[247] En relación con el cuadro estadístico anterior, el Comité advierte que esta información no está desglosada por año y no es posible conocer si es que se refiere a procesos de plazas convocadas a oposición solamente por el año 2018 o si es que comprende procesos de otros años. Igualmente, la información estadística anterior no permite conocer en qué estado se encuentran estos procesos de oposición, si es que ya fueron concluidos o si están todavía en proceso. En el mismo orden de ideas, el Comité toma nota de que este cuadro no contiene información sobre la contratación de personal contratado bajo otros rubros, tales como el personal temporal de apoyo legislativo, el personal temporal de apoyo administrativo y el personal contratado bajo la condición de servicios técnicos o profesionales, y si los contratos de este personal fueron renovados sucesivamente y por cuánto tiempo. Adicionalmente, si bien se identifican dos procesos de revocatoria durante el año 2018 que fueron declarados sin lugar, no es posible conocer si es que hubo otros procesos relacionados a reclamos relacionados con procesos de contratación ni cuál fue su naturaleza ni sus resultados, sobre todo teniendo en consideración que de conformidad con el artículo 98 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, los recursos de revocatoria se encuentran contemplados específicamente en el Capítulo II de la misma, que se refiere a sanciones.

⁶⁷ En documento remitido el 12 de agosto de 2019, el Estado analizado formuló la siguiente observación: *“De enero 2018 a la fecha se han realizado varias convocatorias y se han ocupado más de 130 puestos por oposición.”*

⁶⁸ Disponible en <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

[248] Por lo anteriormente expuesto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere llevar información estadística detallada y desagregada por año sobre los resultados de los procesos de selección en el Organismo Legislativo de manera que pueda conocerse cuál de este personal ingresó al servicio del Congreso a través de concurso público de méritos y cuál por otros procedimientos o por nombramiento directo, cuántos ingresaron bajo los diferentes rubros, si hubo renovaciones sucesivas en los casos de nombramientos temporales bajo otros rubros incluyendo los de prestación de servicios y por cuánto tiempo, cuántos procesos de selección fueron objeto de reclamaciones y cuáles fueron los resultados de dichos reclamos, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.30 de la sección 1.1.3. del Capítulo II de este informe).

- En relación con los resultados presentados por el Organismo Judicial:

[249] El Comité, teniendo en cuenta que, si bien durante la visita *in situ* el Estado analizado presentó información estadística relativa a procesos disciplinarios no presentó información sobre resultados con relación a contratación de personal en el ámbito del Organismo Judicial, 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 los procesos de selección de dicho personal, a los fines de identificar retos y adoptar medidas correctivas de ser necesario, le formulará una recomendación al respecto (ver recomendación 1.1.3.31 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe)

- En relación con los resultados presentados por el Ministerio Público:

[250] Durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó resultados en relación con los procesos de reclutamiento del Ministerio Público, de la cual se destaca la siguiente⁶⁹:

| Cuadro Estadístico No. 1 | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Resultados | | | |
| Acción | 2016 | 2017 | 2018 |
| Nombramientos 011 y 031 | 1,191 | 3,006 | 2,719 |
| Nombramientos 023 | 192 | 104 | 53 |
| Nombramientos 022 | 1,286 | 1,432 | 3,735 |
| Ascensos | 216 | 408 | 359 |
| Traslados | 273 | 533 | 183 |
| Bajas | 267 | 216 | 241 |
| Permutas | 19 | 18 | 22 |
| Suspensiones individuales totales | 40 | 65 | 61 |
| Contrataciones 029 | 122 | 186 | 189 |
| Nota: Las contrataciones 022 y 031 incluyen las recontractaciones | | | |

[251] En relación con la información estadística proporcionada por el Ministerio Público, el Comité toma nota de la institución presentó información desglosada por año por los últimos tres años. En ese sentido, el Comité toma nota de que el único rubro que pertenece a cargos permanentes y que ingresa por oposición es el 011. Sin embargo, el Comité observa que en la gráfica anterior los nombramientos bajo los rubros 011 y 031 (personal a jornales que no es sujeto a concurso por oposición) aparecen en la misma línea sin que esto haga posible distinguir entre unos y otros, ni si se llevaron a cabo los concursos de oposición para los

⁶⁹ Disponible en <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

nombramientos del personal permanente. Adicionalmente, el Comité toma nota también que si bien esta información permite conocer el número de nombramientos en los diferentes rubros, no es posible conocer de qué manera ingresó este personal al servicio y si se siguió algún procedimiento con base al mérito o si fueron designaciones directas, si los contratos del personal temporal fueron renovados sucesivamente y por cuánto tiempo, como tampoco es posible conocer cuántos procesos de selección fueron objeto de reclamaciones y cuáles fueron los resultados de dichos reclamos. Al respecto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere elaborar información estadística detallada y compilada anualmente sobre estos temas y le formulará una recomendación al respecto (ver recomendación 1.1.3.32 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe)

[252] En ese mismo orden de ideas, es preciso aclarar que durante la visita *in situ*, los representantes del Ministerio Público explicaron que los rubros bajo los cual se designa al personal de la institución corresponden a la siguiente clasificación: Rubro 011 son funcionarios permanentes y son los únicos que deben ingresar al servicio por el procedimiento de oposición. Rubro 031 corresponde al personal contratado a jornal, cuya designación tiene un plazo específico y no requiere concurso. Rubro 023 corresponde a personal interino y no requiere concurso. Rubro 022 son nombramientos temporales a plazo fijo que no requieren concurso. Rubro 029 son personal bajo contrato de prestación de servicios bajo la Ley de Contrataciones Públicas. Al respecto, el Comité observa que en los últimos tres años el número de nombramientos temporales a plazo fijo bajo el rubro 022 ha aumentado en un 35% y que también el número de contrataciones bajo el régimen de prestación de servicios correspondiente al rubro 029 ha ido aumentando paulatinamente.

[253] Sobre el particular, el Comité observa que las únicas plazas cuyo proceso de selección está sujeto a concurso de oposición son las correspondientes al rubro 011 que son los cargos permanentes, lo que deja abierta la posibilidad de que se utilicen otros rubros para la contratación de personal para realizar funciones públicas al servicio del Ministerio Público obviando los concursos públicos de mérito. El Comité por tanto estima pertinente que el Estado analizado considere adoptar las medidas, procedimientos y disposiciones necesarias para reglamentar el reclutamiento de todo el personal del MP en aquéllos rubros que no cuentan con ellos, a los fines de asegurar que el mérito sea la regla general para la entrada al servicio del MP, teniendo en consideración los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.33 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[254] Igualmente, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere analizar la razón por la cual el número de contrataciones temporales a plazo fijo y los contratos por prestación de servicios han ido en aumento, a los fines de asegurar que esto no se deba a la utilización de estas modalidades para obviar los concursos públicos de mérito. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.34 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[255] Finalmente, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Ministerio Público pusieron de presente entre sus dificultades para poder llevar a cabo todos los procesos de oposición que no contaban con el personal suficiente para poder realizarlos. Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere fortalecer al Ministerio Público, dentro de los recursos disponibles, de manera que pueda contar con los recursos humanos y presupuestarios suficientes para poder cumplir cabalmente con esta función. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.1.3.35) de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

- En relación con los resultados presentados por las Municipalidades:

[256] El Comité, teniendo en cuenta que el Estado analizado no presentó información estadística relativa a procesos de contratación de personal en el ámbito de las municipalidades, estima que sería útil para los

finés de identificar retos y recomendar medidas correctivas, en caso de que fuere necesario, que el Estado analizado considerara elaborar informaci3n estadística detallada y compilada anualmente sobre los resultados de los procesos de selecci3n de dicho personal, a los fines de identificar retos y adoptar medidas correctivas de ser necesario, le formulará una recomendaci3n al respecto (ver recomendaci3n 1.1.3.36 de la secci3n 1.1.3 del capítúlo II de este informe)

1.1.3. Recomendaciones

[257] En atenci3n a lo expresado en las secciones 1.1.1. y 1.1.2., el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.1.3.1 Adoptar las medidas pertinentes para lograr la armonía necesaria que el manejo de diversos regímenes de vinculaci3n de servidores públícos supone, guiándose para esto por los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convenci3n. (Véase párrafos 15 a 28 de la secci3n 1.1.1. del capítúlo II de este informe)
- 1.1.3.2 Adoptar las medidas pertinentes para armonizar lo previsto en el artículo 18 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en materia de publicaci3n de la convocatoria para los puestos vacantes dentro del Servicio por Oposici3n, con lo dispuesto al respecto por el artículo 45 de la Ley del Servicio Civil, de tal manera que quede clara la obligaci3n de observar el plazo fijado por este último artículo para efectuar dicha publicaci3n, al igual que el deber de hacerla, en todo caso, en el Diario Oficial y en otro de los de mayor circulaci3n, sin perjuicio de poder acudir a otros medios de comunicaci3n que se consideren apropiados. (Véase párrafos 29 a 48 de la secci3n 1.1.1. del capítúlo II de este informe)
- 1.1.3.3 Publicar el Manual de Gestió n del Empleo de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC) en el portal institucional de dicho organismo, de manera que pueda ser fácilmente consultado por cualquier persona. (Véase párrafos 49 a 50 de la secci3n 1.1.1. del capítúlo II de este informe)
- 1.1.3.4 Disponer que la autoridad nominadora de las instituciones del Organismo Ejecutivo debe tener en cuenta el orden de las calificaciones obtenidas por los candidatos elegibles como resultado del concurso que se celebre dentro del sistema de ingreso al servicio públíco basado en el mérito, para seleccionar a quien deba ocupar el cargo a proveer. (Véase párrafos 51 a 60 de la secci3n 1.1.1. del capítúlo II de este informe)
- 1.1.3.5 Disponer, que en el caso de los cargos comprendidos dentro del servicio por oposici3n del Órgano Legislativo, se deba establecer en los registros de candidatos elegibles un orden de preferencia de acuerdo al puntaje obtenido por los mismos en la evaluaci3n y se deba seleccionar al candidato mejor evaluado. (Véase párrafos 77 a 81 de la secci3n 1.1.1. del capítúlo II de este informe)
- 1.1.3.6 Establecer recursos que permitan impugnar específicamente las decisiones que se adopten dentro del proceso de selecci3n del Organismo Legislativo en todas sus etapas, tanto para los concursos internos como los externos, con acceso a una segunda instancia y garantizando plazos suficientes para hacer efectivo el derecho. (Véase párrafos 84 a 91 de la secci3n 1.1.1. del capítúlo II de este informe)
- 1.1.3.7 Determinar en el cuerpo de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial los cargos que pertenecerían al régimen del servicio de oposici3n, o disponer en ella que se considerarán comprendidos dentro del mismo a todos los que no sean catalogados como de libre

nombramiento y remoción de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la citada Ley, sin sujetar esto a que deban aparecer señalados específicamente dentro del régimen de oposición en el Manual de clasificación que en ella se menciona (Véase párrafos 92 a 96 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)

- 1.1.3.8 Fijar un plazo para la publicación de la convocatoria para proveer los cargos del régimen del servicio de oposición a la que se refiere el artículo 17 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, de tal manera que deba hacerse con la suficiente antelación a la fecha de iniciación del proceso de selección, y precisar los medios que deben utilizarse para su divulgación. (Véase párrafos 97 a 102 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.9 Disponer que en el caso de los cargos comprendidos dentro del régimen del servicio por oposición, al que se alude en el artículo 30 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, se deba tener en cuenta el orden de las calificaciones obtenidas por los candidatos como resultado del concurso, para seleccionar a quien deba ocupar el puesto a proveer. (Véase párrafo 103 a 110 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.10 Establecer medios de impugnación que específicamente permitan impugnar las decisiones que se adopten dentro de los procesos de selección regulados en la Ley de la Carrera Judicial y en la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial en todas sus etapas, incluidos concursos internos y externos, con acceso a una segunda instancia y garantizando plazos suficientes para hacer efectivo el derecho. (Véase párrafo 111 a 115 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.11 Adoptar, a través de la autoridad que corresponda, las medidas necesarias para poner en funcionamiento la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades, creada en el artículo 8 de la Ley de Servicio Municipal para la aplicación de esta ley, dotándola con los recursos que esto requiera para asegurar el cabal desempeño de sus funciones, dentro de los recursos disponibles. (Véase párrafos 130 a 140 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.12 Fijar un plazo para la publicación de la convocatoria a que se refiere el artículo 27 de la Ley de Servicio Municipal, de tal manera que deba hacerse con la suficiente antelación a la fecha de iniciación del proceso de selección, y precisar los medios que deben utilizarse para su divulgación. (Véase párrafos 141 a 143 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.13 Disponer que en el caso de los cargos del servicio de carrera de las municipalidades se deba tener en cuenta el orden de las calificaciones obtenidas por los candidatos como resultado del concurso, para seleccionar a quien deba ocupar el puesto a proveer. (Véase párrafo 144 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.14 Fijar un plazo máximo para la duración de los nombramientos provisionales y de emergencia a los que se alude en el artículo 37 de la Ley de Servicio Municipal. (Véase párrafo 145 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.15 Considerar la modificación del Acuerdo Gubernativo No. 185-2008, “Normas para regular la aplicación de la política que en materia de recursos humanos se debe implementar en la Administración Pública”, a fin de incorporar el principio de mérito como parte de sus políticas administrativas en materia de captación de recursos humanos. (Véase párrafo 196 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)

- 1.1.3.16 Considerar la incorporación en la normativa que rige la función pública del Organismo Legislativo una definición de funcionario público que sea consecuente con las definiciones de servidor público y servicio público consagradas en la Convención. (Véase párrafos 197 a 202 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.17 Considerar la expedición de un Manual de Procedimientos Generales para el reclutamiento y selección del personal del Organismo Legislativo que contemple todas sus etapas, guiándose para ello por los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención (Véase párrafo 203 a 205 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.18 Considerar la incorporación en la normativa que rige la función pública del Ministerio Público una definición de funcionario público que sea consecuente con las definiciones de servidor público y servicio público consagradas en la Convención. (Véase párrafos 206 a 211 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.19 Considerar adoptar las disposiciones necesarias para reglamentar el sistema para los nombramientos de todo el personal del Ministerio Público en todas las modalidades y rubros de contratación, teniendo en cuenta para ello los principios de mérito, publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención. (Véase párrafos 212 a 216 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.20 Considerar tomar las medidas normativas que se requieran para incluir en la reglamentación de la Carrera Profesional Fiscal al personal técnico y administrativo en cumplimiento de las disposiciones de la Ley Orgánica del Ministerio Público, teniendo para ello en cuenta los principios de mérito, publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención. (Véase párrafos 212 a 216 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.21 Establecer recursos que específicamente permitan impugnar las decisiones que se adopten dentro de los procesos de selección regulados en la Ley Orgánica del Ministerio Público y en la Ley de la Carrera Profesional Fiscal en todas sus etapas, incluidos concursos internos y externos, con acceso a una segunda instancia y garantizando plazos suficientes para hacer efectivo el derecho. (Véase párrafo 217 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.22 Tomar las medidas necesarias a los fines de que la publicación de las convocatorias de los procesos de selección del Ministerio Público se lleven a cabo dentro de los plazos establecidos en la Ley Orgánica del Ministerio Público. (Véase párrafos 218 a 221 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.23 Considerar tomar las medidas legislativas necesarias a los fines de incluir en la Ley Orgánica del Ministerio Público entre las causales de incapacidad o inhabilidad los conflictos de intereses resultantes de las relaciones de consanguinidad y afinidad. (Véase párrafo 222 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.24 Considerar fortalecer a la ONSEC y a la Dirección de Tecnologías del Ministerio de Finanzas Públicas con los recursos humanos y presupuestarios suficientes, dentro de los recursos disponibles, a fin de que puedan desarrollar e implementar cabalmente el Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos (SIARH) en todas sus etapas y asegurar su sostenibilidad. (Véase párrafo 234 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)

- 1.1.3.25 Promover las gestiones necesarias con otros Estados y organizaciones de cooperación para proveer a la ONSEC y a la Dirección de Tecnologías del Ministerio de Finanzas Públicas con la asistencia técnica necesaria para el desarrollo evolutivo del Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos (SIARH) en todas sus etapas y asegurar su sostenibilidad. (Véase párrafo 234 de la sección 1.1.1. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.26 Llevar información estadística detallada sobre los resultados de los procesos de selección desglosados por año, de manera que pueda apreciarse en forma integral el número y porcentaje de cargos de todos los funcionarios de los órganos y entidades del Estado bajo la competencia de la ONSEC, en todos sus rubros incluidos aquéllos bajo el régimen de prestación de servicios, o de cualquier naturaleza, así como cuántos procesos de selección fueron llevados a cabo y cuál fue su naturaleza, si hubieron renovaciones sucesivas en los casos de nombramientos temporales o por prestación de servicios y por cuánto tiempo; y el número de recursos promovidos en contra de resoluciones dictadas en los procesos de selección y sus resultados, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. (Véase párrafos 235 a 236 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.27 Evitar el uso indebido de rubros no permanentes y de contratos de prestación de servicios para la designación de personal que ejerce funciones públicas en el Ministerio Público, asegurando que todas las designaciones se lleven a cabo mediante procedimientos basados en el mérito y teniendo en cuenta los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención. (Véase párrafos 237 a 239 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.28 Considerar incorporar en la normativa que rige la función pública del Organismo Ejecutivo una definición de lo que constituye un funcionario público, que sea consecuente con las definiciones de servidor público y servicio público consagradas en la Convención. (Véase párrafos 240 a 244 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.29 Tomar las medidas pertinentes para que los concursos de oposición se lleven a cabo en el ámbito del Organismo Ejecutivo, a los fines de garantizar la efectividad del sistema de ingreso al servicio público basado en el mérito, de conformidad con los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención. (Véase párrafo 245 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.30 Llevar información estadística detallada y desagregada por año sobre los resultados de los procesos de selección en el Organismo Legislativo de manera que pueda conocerse cuál de este personal ingresó al servicio del Congreso a través de concurso público de méritos y cuál por otros procedimientos o por nombramiento directo, cuántos ingresaron bajo los diferentes rubros, si hubo renovaciones sucesivas en los casos de nombramientos temporales bajo otros rubros incluyendo los de prestación de servicios y por cuánto tiempo, cuántos procesos de selección fueron objeto de reclamaciones y cuáles fueron los resultados de dichos reclamos, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. (Véase párrafos 246 a 248 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.31 Llevar información estadística detallada y desagregada por año sobre los resultados de los procesos de selección en el Organismo Judicial de manera que pueda conocerse cuál de este personal ingresó al servicio de la institución a través de concurso público de méritos y cuál por otros procedimientos o por nombramiento directo, cuántos ingresaron bajo los diferentes rubros, si hubieron renovaciones sucesivas en los casos de nombramientos temporales bajo

otros rubros incluyendo los de prestación de servicios y por cuánto tiempo, cuántos procesos de selección fueron objeto de reclamaciones y cuáles fueron los resultados de dichos reclamos, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. (Véase párrafo 249 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe)

- 1.1.3.32 Llevar información estadística detallada y desagregada por año sobre los resultados de los procesos de selección en el Ministerio Público de manera que pueda conocerse cuál de este personal ingresó al servicio de la institución a través de concurso público de méritos y cuál por otros procedimientos o por nombramiento directo, cuántos ingresaron bajo los diferentes rubros, si hubieron renovaciones sucesivas en los casos de nombramientos temporales bajo otros rubros incluyendo los de prestación de servicios y por cuánto tiempo, cuántos procesos de selección fueron objeto de reclamaciones y cuáles fueron los resultados de dichos reclamos, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. (Véase párrafos 250 a 251 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.33 Considerar adoptar las medidas, procedimientos y disposiciones necesarias para reglamentar el reclutamiento de todo el personal del MP en aquéllos rubros que no cuentan con ellos, a los fines de asegurar que el mérito sea la regla general para la entrada al servicio del MP, teniendo en consideración los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención. (Véase párrafos 252 a 253 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe)
- 1.1.3.34 Realizar un estudio para determinar cuáles son las causas del aumento de contrataciones de personal bajo nombramientos no permanentes del personal del Ministerio Público, a los fines de asegurar que no se utilicen estas modalidades de contratación para obviar los concursos públicos de mérito (ver párrafo 254 de la sección 1.1.2 del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.35 Suministrar al Ministerio Público con los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, para asegurar que cuente con la capacidad de cumplir cabalmente su función de llevar a cabo los concursos de mérito y oposición. (ver párrafo 254 de la sección 1.1.2 del capítulo II de este informe).
- 1.1.3.36 Llevar información estadística detallada y desagregada por año sobre los resultados de los procesos de selección en las municipalidades de manera que pueda conocerse cuál de este personal ingresó al servicio de las mismas a través de concurso público de méritos y cuál por otros procedimientos o por nombramiento directo, cuántos ingresaron bajo los diferentes rubros, si hubo renovaciones sucesivas en los casos de nombramientos temporales bajo otros rubros incluyendo los de prestación de servicios y por cuánto tiempo, cuántos procesos de selección fueron objeto de reclamaciones y cuáles fueron los resultados de dichos reclamos, a los fines de identificar retos y recomendar medidas correctivas de ser necesario. (Véase párrafo 256 de la sección 1.1.2. del capítulo II de este informe)

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

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

Recomendación 1.2:

Fortalecer los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Adoptar las medidas pertinentes para lograr la armonía necesaria que el manejo de diversos regímenes de contratación supone, de tal modo que queden claros los límites de aplicación de la normatividad que corresponde a cada uno de ellos y la manera en la que opera su concurrencia, en los casos en que así se dispone, guiándose para esto por los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención.

[258] Durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen a la consideración satisfactoria de la misma, lo siguiente:

[259] - La reforma a los artículos 1 y 54 de la Ley de Contrataciones Públicas⁷⁰, cuyo nuevo texto reza de la siguiente manera:

[260] ***ARTICULO 1. Objeto de la ley y ámbito de aplicación.*** * Esta Ley tiene por objeto normar las compras, ventas, contrataciones, arrendamientos o cualquier otra modalidad de adquisición pública, que realicen:

[261] “a) Los Organismos del Estado;

[262] “b) Las entidades descentralizadas y autónomas, incluyendo las municipalidades;

[263] “c) Las entidades o empresas, cualquiera sea su forma de organización, cuyo capital mayoritariamente esté conformado con aportaciones del Estado;

[264] “d) Las Organizaciones No Gubernamentales y cualquier entidad sin fin de lucro, que reciba, administre o ejecute fondos públicos. Se exceptúan las Organizaciones de Padres de Familia -OPF-, Comités, Consejos Educativos y Juntas Escolares del Ministerio de Educación para los programas de apoyo escolar; y las subvenciones y subsidios otorgados a los centros educativos privados gratuitos;

[265] “e) Todas las entidades de cualquier naturaleza que tengan como fuente de ingresos, ya sea total o parcialmente, recursos, subsidios o aportes del Estado, respecto a los mismos;

[266] “f) Los fideicomisos constituidos con fondos públicos y los fondos sociales;

[267] “g) Las demás instituciones que conforman el sector público.

[268] “Las entidades anteriores se sujetan a la presente Ley, su reglamento y a los procedimientos establecidos por la Dirección General de Adquisiciones del Estado del Ministerio de Finanzas Públicas, dentro del ámbito de su competencia, en lo relativo al uso de fondos públicos. El reglamento establecerá los procedimientos aplicables para el caso de las entidades incluidas en las literales d), e) y f).⁷¹

[269] “*En los procesos de adquisiciones que se realicen con recursos de préstamos externos provenientes de operaciones de crédito público o donaciones a favor del Estado, sus dependencias, instituciones o municipalidades, se aplicarán las políticas y los procedimientos establecidos por los entes financieros o donantes considerándose estas disposiciones como norma especial. Se deberá aplicar de forma complementaria, las disposiciones contenidas en la presente Ley, siempre que estas no afecten o contradigan las políticas y procedimientos de adquisiciones establecidos por los entes financieros o donantes. Si dichos entes financieros o donantes no tienen regulación establecida para tal fin, se aplicará lo establecido en La

⁷⁰ Disponible en http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_gtm_anexo21.pdf

⁷¹ Este procedimiento ha quedado establecido en el artículo 25 del Reglamento, el cual es objeto de análisis en la sección correspondiente a “Nuevos Desarrollos”.

presente Ley. En todas las adquisiciones que se realicen con recursos de préstamos externos provenientes de operaciones de crédito público, se deberá cumplir con un proceso de concurso competitivo, bajo responsabilidad del organismo ejecutor. En todos los casos, deberá utilizarse el sistema de Información de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, denominado GUATECOMPRAS. En el caso de Obra física, debe respetarse y cumplirse todos los indicadores de divulgación de la Iniciativa de Transparencia en el Sector de la Construcción (COST por sus siglas en inglés).

[270] *“*Las disposiciones contenidas en el párrafo anterior, serán aplicables, de igual forma, en los casos que exista contrapartida nacional en efectivo.*

[271] *“*Reformado por el Artículo 2, del Decreto Del Congreso Número 11-2006 el 30-05-2006*

[272] *“*Reformado por el Artículo 1, del Decreto Del Congreso Número 9-2015 el 16-12-2015*

[273] *“*Se reforman los párrafos tercero y cuarto por el Artículo 1, del Decreto Del Congreso Número 46-2016 el 28-10-2016”.*

[274] *“**ARTICULO 54.* Transparencia en el uso de fondos públicos y otros contratos.** Las organizaciones no gubernamentales, asociaciones, fundaciones, patronatos, cooperativas, comités, organismos regionales e internacionales, fideicomisos y toda entidad privada o mixta, nacional o extranjera que reciba y/o administre fondos públicos, deben publicar y gestionar en GUATECOMPRAS, las compras, contrataciones y adquisiciones que realicen, cuando superen el monto de la compra directa establecido en esta Ley, publicando para el efecto, como mínimo, la siguiente documentación: bases o términos de referencia, especificaciones técnicas, criterios de evaluación, preguntas, respuestas, listado de oferentes, actas de adjudicación y contratos. Asimismo, deben utilizar procedimientos de adquisición competitivos y evaluar las ofertas con criterios imparciales y públicos.*

[275] *“La Contraloría General de Cuentas debe fiscalizar la negociación y todos los contratos que se suscriban en aplicación de este artículo, los cuales para su validez y ejecución deben registrarse en el Registro de Contratos de dicha Contraloría.*

[276] *“Si en la fiscalización se detectaren anomalías, la Contrataría General de Cuentas deberá denunciar a los órganos respectivos, según la materia de que se trate, después de agotado el procedimiento administrativo que corresponda.*

[277] *“Cuando se trate de compra directa se observará lo establecido en el artículo 43 de esta Ley.*

[278] *“En los contratos y convenios que celebren las entidades reguladas en esta Ley, que no provengan de procedimientos que determina la misma, se aplicarán las normas del derecho común, debiendo publicar y gestionar en GUATECOMPRAS la negociación y contrato respectivo. El reglamento de esta ley establecerá las condiciones relacionadas con esta materia*

[279] *“*Reformado por el Artículo 14, del Decreto Del Congreso Número 27-2009 el 17-09-2009”.*

[280] Al respecto, el Comité desea recordar que el origen de esta recomendación se remonta al informe de la Segunda Ronda, en cuya ocasión el Comité formuló la siguiente observación:

[281] *“En primer lugar, el Comité observa que aunque de lo previsto en el inciso primero del artículo 1 de la Ley de Contrataciones del Estado se desprende la aplicabilidad de esta Ley a la generalidad de los contratos estatales, existen al mismo tiempo contratos que al ser celebrados en desarrollo de convenios y tratados Internacionales, en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo de dicha norma quedan eximidos de las*

disposiciones contenidas en esta Ley, la cual se les aplicará sólo en forma complementaria, siempre y cuando no contradiga dichos tratados o convenios.

[282] *“De manera similar, los contratos que celebren las entidades estatales, que no provengan de procedimientos que determina la citada Ley, o en los que el ente administrativo actúe como sujeto de derecho privado, no se rigen por dicha Ley sino por las normas del derecho común, en virtud de lo previsto en el artículo 54 de la misma.*

[283] *“Aunque el Comité entiende que la existencia de regímenes especiales de contratación puede tener su origen en convenios y tratados Internacionales, o puede estar motivada por la singularidad de ciertos tipos de contratos, estima también que sería conveniente que el país analizado considerara adoptar las medidas pertinentes para lograr la armonía necesaria que el manejo de diversos regímenes de contratación supone, de tal modo que queden claros los límites de aplicación de la normatividad que corresponde a cada uno de ellos y la manera en la que opera su concurrencia, en los casos en que así se dispone, guiándose para esto por los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención. El Comité formulará una recomendación en este sentido”.*

[284] Al respecto, el Comité observa que la versión revisada de los artículos 1º y 54 contienen los siguientes elementos que no estaban contemplados en la legislación anterior que fuera objeto de análisis durante la Segunda Ronda y que contribuyen al logro de la armonía necesaria para el manejo de los diversos regímenes de contratación, dejando claros los límites de aplicación de la normatividad que corresponde a cada uno de ellos y la manera en la que opera su concurrencia, en los casos en que así se dispone, como se analiza a continuación:

[285] En primer lugar, el Comité observa que la revisión al artículo 1º dispone con mayor claridad y amplitud el ámbito de aplicación de la misma, incluyendo no solamente a las del instituciones del sector público sino también a todas aquéllas que reciben, manejan o administran fondos públicos, como puede observarse en sus incisos a) a f).

[286] En segundo lugar, el Comité toma nota de que el tercer párrafo de este artículo revisado dispone que en todas las adquisiciones que se realicen con recursos de préstamos externos provenientes de operaciones de crédito público o donaciones a favor del Estado deberán sujetarse a un proceso de concurso competitivo, bajo responsabilidad del organismo ejecutor y que en todos los casos, deberá utilizarse el sistema de Información de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, denominado GUATECOMPRAS, estableciendo además que estas disposiciones serán aplicables también en los casos que exista contrapartida nacional en efectivo. Estos eran elementos que no aparecían en la legislación anterior, sobre todo en el caso de los procesos de contratación que pudieran tener su origen en convenios y tratados internacionales.

[287] En tercer lugar, el Comité toma nota de que el nuevo texto del artículo 54 dispone cuál será la documentación mínima que las organizaciones no gubernamentales, asociaciones, fundaciones, patronatos, cooperativas, comités, organismos regionales e internacionales, fideicomisos y toda entidad privada o mixta, nacional o extranjera que reciba y/o administre fondos públicos, estableciendo la obligación de publicar y gestionar en GUATECOMPRAS. Asimismo, determina que la Contraloría General de Cuentas será el órgano fiscalizador de la negociación de todos los contratos que se suscriban en aplicación de dicho artículo, condicionando además la validez y ejecución de dichos contratos a su registro en el Registro de Contratos de la Contraloría.

[288] En el mismo orden de ideas lo que tiene que ver con los contratos y convenios celebrados por las entidades reguladas en la Ley de Contrataciones del Estado, si bien dispone que se aplicarán las normas del derecho común, establece la obligación de gestionar en GUATECOMPRAS la negociación y contrato respectivo.

[289] En vista de lo anterior, y sin perjuicio de las recomendaciones que pudieran resultar del análisis integral de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento revisados en la sección correspondiente a “Nuevos Desarrollos”, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria de la medida a) de la recomendación anterior.

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Establecer un procedimiento estándar para la contratación que se efectúe por la vía excepcional de la compra directa prevista en la Ley de Contrataciones del Estado, que rija para la generalidad de las entidades estatales, guiándose para esto por los principios de publicidad, equidad y eficiencia consagrados en la Convención.

[290] Durante la visita *in situ*, los representantes de la Dirección General de Adquisiciones del Estado (DGAE) presentaron información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, un paso que contribuye a la consideración satisfactoria de la misma la siguiente⁷²:

[291] – La reforma a la Ley de Contrataciones del Estado, cuyo artículo 43 determina las modalidades específicas de adquisición pública incluida la vía excepcional de la compra directa, estableciendo los procedimientos estándar detallados para cada una de ellas, las cuales incluyen: a) las compras de baja cuantía; b) la compra directa; c) la adquisición con proveedor único; d) los arrendamientos de bienes muebles y equipo; e) el arrendamiento y adquisición de bienes inmuebles; y f) el dragado. En ese sentido, el Comité observa que los procedimientos estándar para llevar a cabo las contrataciones a través de estas modalidades incluyen entre otros la obligación de tramitarlas y publicar toda su información a través de GUAATECOMPRAS.⁷³

[292] Sobre el particular, el Comité desea recordar que el origen de esta recomendación se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en cuya ocasión el Comité formuló la siguiente observación:

[293] *“En segundo lugar, el Comité observa que en el artículo 43⁷⁴ de la Ley de Contrataciones del Estado se le atribuye a la autoridad administrativa superior de la entidad interesada el establecimiento del procedimiento para efectuar la contratación por la vía excepcional de la compra directa. El Comité estima que sería útil que el país analizado considerara establecer un procedimiento estándar para dicha contratación, que rija para la generalidad de las entidades estatales, guiándose para esto por los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención, de tal manera que la misma no quede sujeta al arbitrio de lo que en materia de procedimiento decida la autoridad administrativa superior de cada entidad estatal interesada en la contratación, sino a dicho procedimiento estándar. El Comité formulará una recomendación en este sentido”.*⁷⁵

⁷² Ver presentación de PowerPoint de la Dirección General de Adquisiciones del Estado, disponible en Disponible en <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

⁷³ Ver artículo 43 de la Ley de Contrataciones del Estado de 2016, disponible en http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_gtm_anexo22.pdf

⁷⁴ El artículo 43 de la Ley de Contrataciones de 2006, bajo el Capítulo III “Excepciones” establecía que: “ARTICULO 43. * Compra directa. La contratación que se efectúe en un solo acto, con una misma persona y por un precio de hasta treinta mil quetzales (Q.30,000.00), se realizará bajo la responsabilidad y autorización previa de la autoridad administrativa superior de la entidad interesada, tomando en cuenta el precio, calidad, el plazo de entrega y demás condiciones que favorezcan los intereses del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, siguiéndose el procedimiento que establezca dicha autoridad. En caso de ausencia de ofertas fehacientes, reguladas en el artículo 32 de la presente Ley, se podrá hacer compra directa, sin atender los límites establecidos en el artículo 38.

⁷⁵ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 26.

[294] En vista de lo anterior, y sin perjuicio de las recomendaciones que pudieran resultar del análisis integral de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento revisados en la sección correspondiente a “Nuevos Desarrollos”, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria de la medida b) de la recomendación anterior.

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Definir los conceptos de interés nacional o beneficio social en los que debe basarse, tanto la declaración que le corresponde adoptar al respectivo presidente de cada uno de los organismos del Estado cuando se acude a esta vía excepcional de contratación, como la calificación que debe hacer al respecto el Organismo, Ministerio o entidad interesada.

[295] En la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité concluye que esta medida ha dejado de tener vigencia:

[296] – La reforma a la Ley de Contrataciones del Estado, cuyo artículo 44 eliminó el párrafo 1.3 que se refería a la compra y contratación de bienes, suministros, obras y servicios “*que sean necesarios y urgentes para resolver situaciones de interés nacional o beneficio social*”⁷⁶, siempre que ello se declarara así, mediante acuerdo, tomado por el respectivo presidente de cada uno de los organismos del Estado.⁷⁷

[297] Sobre el particular, el Comité desea recordar que el origen de esta recomendación se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en cuya ocasión formuló la siguiente observación:

[298] “*En tercer lugar, el Comité observa que en el artículo 44, ordinal 1.3 de la Ley de Contrataciones del Estado, se contempla como un caso de excepción a las obligaciones de licitación y cotización, la compra y contratación de bienes, suministros, obras y servicios que sean necesarios y urgentes para resolver situaciones de interés nacional o beneficio social, siempre que ello se declare así, mediante acuerdo tomado por el respectivo presidente de cada uno de los organismos del Estado, y se indica que el Organismo, Ministerio o entidad interesada será responsable de la calificación que en cada caso declare, debiendo acompañar a su emisión de acuerdo, toda información justificativa.*”

[299] “*En relación con lo anterior, el Comité estima que sería conveniente que el país analizado considerara definir los conceptos de interés nacional o beneficio social en los que debe basarse tanto la declaración que le corresponde adoptar al respectivo presidente de cada uno de los organismos del Estado cuando se acude a esta vía excepcional de contratación, como la calificación que debe hacer al respecto el Organismo, Ministerio o entidad interesada. El Comité considera que esto ayudaría a contar con una mayor orientación respecto a lo que podría entenderse como una situación de interés nacional o beneficio social para los efectos de la contratación estatal, y evitaría que esta vía excepcional pudiera ser utilizada para evadir la licitación y cotización.*”

[300] Teniendo en consideración que el ordinal 1.3 del artículo 44 de la Ley de Contrataciones del Estado ha quedado derogado, y sin perjuicio de las recomendaciones que pudieran resultar del análisis integral de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento revisados en la sección correspondiente a “Nuevos Desarrollos”, el Comité considera que la medida c) de esta recomendación ha dejado de tener vigencia.

Medida d) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

⁷⁶ Subrayado agregado.

⁷⁷ Ver artículo 43 de la Ley de Contrataciones del Estado de 2016, disponible en http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_gtm_anexo22.pdf

Fortalecer el órgano rector en materia de contratación estatal, de tal manera que su alcance no se vea limitado al gobierno central y a sus entidades descentralizadas y autónomas, sino que cubra a la generalidad de las entidades estatales que se rigen por la Ley de Contrataciones del Estado.

[301] El Estado analizado en su respuesta presenta información sobre la implementación de la medida b) de la recomendación anterior. Al respecto, el Comité toma nota de que la misma se refería a la estructura y funciones de la Dirección Normativa de Contrataciones y Adquisiciones del Estado del Ministerio de Finanzas Públicas⁷⁸, la cual ha desaparecido como resultado de la reestructuración de dicho Ministerio a raíz de las reformas a la Ley de Contrataciones del Estado, habiendo sido reemplazada por la Dirección General de Adquisiciones del Estado como órgano de control de GUATECOMPRAS, la cual cuenta con nuevas atribuciones y funciones.

[302] Teniendo en cuenta lo anterior y, sin perjuicio de las recomendaciones que se le formulen en la sección 1.1.2 Capítulo II del presente informe en donde se llevará a cabo análisis actualizado y pormenorizado de la legislación vigente en relación con los sistemas de contratación de bienes y servicios por parte del Estado, el Comité se acoge a lo indicado en dicha sección y estima que esta medida ha dejado de tener vigencia.

Medida e) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Adoptar las medidas pertinentes, a través de la autoridad correspondiente, para que las municipalidades cumplan con la obligación prevista en el artículo 8 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, de publicar la información relativa a su actividad contractual que en dicha norma se indica, en la página en “Internet” del sistema GUATECOMPRAS.

[303] El Estado analizado no presentó información ni nuevos desarrollos relativa a las medidas que se han tomado para asegurar que las municipalidades cumplan con la obligación que establece la Ley de Contrataciones del Estado de publicar su actividad contractual en el Portal GUATECOMPRAS, como tampoco se recibió información estadística que permitiera conocer si la totalidad de las municipalidades estaban cumpliendo con dicha obligación, como tampoco se contó durante la visita *in situ* con la participación de representantes de las Municipalidades que pudieran ofrecer información al respecto.⁷⁹

[304] No obstante lo anterior, sí se contó con representantes de la Dirección General de Adquisiciones del Estado, quienes informaron⁸⁰ que hoy día la obligatoriedad de publicar la información contractual de todos los sujetos obligados por la Ley de Contrataciones del Estado en el portal de GUATECOMPRAS está contemplada en el artículo 4 Bis de la Ley de Contrataciones del Estado y no en artículo 8 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, debido a las revisiones que tuvieron ambas normativas.

[305] Sobre el particular, el Comité desea recordar que el origen de esta recomendación se remonta al análisis de la Segunda Ronda, en cuya ocasión se encontró que de conformidad con las estadísticas encontradas en el Portal de Internet de GUATECOMPRAS en relación con las municipalidades, no todas ellas estaban cumpliendo con la obligación de publicar sus procesos contractuales en dicho Portal⁸¹.

⁷⁸ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 27.

⁷⁹ En documento presentado el 12 de agosto de 2019, el Estado analizado presentó información estadística relacionada con la utilización del sistema GUATECOMPRAS por parte de las Municipalidades, pero por haber sido presentada fuera de plazo no se analizó.

⁸⁰ Ver presentación de PowerPoint de la Dirección General de Adquisiciones del Estado.

<http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5> Los representantes de las municipalidades no se presentaron en la visita.

⁸¹ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 28.

[306] Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado preste atención adicional a la implementación de la medida de la anterior recomendación, al tiempo que estima pertinente reformularla para mayor claridad en vista del cambio legislativo que coloca esta obligación en el artículo 4 bis de la Ley de Contrataciones del Estado y no en su nuevo Reglamento (ver recomendación 1.2.3.1 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[307] Por otra parte, cabe señalar que la organización de la sociedad civil “Acción Ciudadana”, en el documento paralelo, presentado en el marco del artículo 34, puso de presente lo siguiente⁸²:

[308] *“Existe en las municipalidades una tendencia bastante arraigada de realizar compras sin licitar. La modalidad más usadas por las municipalidades es la de compra directa y por excepción. Lo cual genera condiciones para cometer compras ilícitas y poco transparentes, prácticas ligadas a la corrupción. (<https://cerigua.org/article/54-municipalidades-senaladas-de-cometer-ilicitos/>).”*

Medida (f) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Adoptar las medidas pertinentes, a través de la autoridad correspondiente, para que las inconformidades que presenten los usuarios del sistema “GUATECOMPRAS” sean respondidas oportunamente.

[309] El Estado analizado, tanto en su respuesta como durante la visita *in situ*, presentó información y nuevos desarrollos que con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente:⁸³

[310] – *“La Dirección Normativa de Contrataciones y Adquisiciones del Estado como ente rector del sistema GUATECOMPRAS, ha implementado medidas pertinentes mediante diferentes acciones dentro del sistema, que permite operatividad eficiente para las respuestas de las inconformidades. Dentro de las cuales se encuentra el boletín de seguimiento de inconformidades pendientes de responder, luego de vencido el plazo legal para responderlas el mismo se envía vía correo electrónico de forma automática a todos los usuario del perfil contralor, así como el reporte de inconformidades pendientes de resolver vencido el plazo el cual se encuentra en el módulo de inconformidades.*

[311] *“Adicionalmente se envía un boletín semanal donde se les indica a las entidad contralora el listado de entidades que no han contestado sus inconformidades después de vencido el plazo establecido para hacerlo.”⁸⁴*

[312] – El artículo 35 de la Ley de Contrataciones del Estado, reformado por el artículo 6 del Decreto del Congreso Número 27-2009, dispone que *“Las notificaciones que provengan de actos en los que se aplique la presente Ley, serán efectuadas por vía electrónica a través de GUATECOMPRAS, y surtirán sus efectos al día siguiente de su publicación en dicho sistema.*

[313] *“Las personas inconformes por cualquier acto que contravenga los procedimientos regulados por la presente Ley, su reglamento o los reglamentos de los registros, pueden presentar a través de GUATECOMPRAS sus inconformidades.*

[314] *“Las inconformidades relacionadas con la adjudicación de la Junta, sólo pueden presentarse dentro del plazo de cinco (5) días calendario, posteriores a la publicación de la adjudicación en GUATECOMPRAS.*

⁸² Documento paralelo presentado por “Acción Ciudadana” pág 34.

⁸³ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 56.

⁸⁴ <http://www.guatecompras.gt/Inconformidad/consultaAvInc.aspx?opt=Home>

[315] “Tanto la Junta como la entidad contratante que reciba una inconformidad, debe responderla a través de GUAATECOMPRAS, en un plazo no mayor de cinco (5) días calendario a partir de su presentación.

[316] “A consecuencia de una inconformidad, la Junta podrá modificar su decisión, únicamente dentro del plazo señalado. Contra esta decisión por no ser un acto definitivo, no cabrá recurso alguno.

[317] “Contra la resolución definitiva emitida por la entidad contratante podrá interponerse, en la fase respectiva, una inconformidad. El reglamento regulará lo respectivo a esta materia.”

[318] – La incorporación del módulo para inconformidades en el Portal GUAATECOMPRAS⁸⁵, y la aplicación de sanciones administrativas en caso de no responderlas⁸⁶.

[319] Asimismo, el Comité toma nota de la información estadística que el Ministerio de Finanzas suministró durante la visita *in situ*, respecto de las inconformidades presentadas, bajo análisis, aceptadas y rechazadas en el curso de los últimos 5 años:

| Año de presentación | Bajo análisis | Inconformidades | | Total |
|------------------------|---|---------------------------------|-----------------|-------|
| | | Aceptadas | Rechazadas | |
| | | (proceden total o parcialmente) | (improcedentes) | |
| 2019 | 245 | 914 | 1836 | 2995 |
| 2018 | 302 | 2539 | 7841 | 10682 |
| 2017 | 163 | 2340 | 6684 | 9187 |
| 2016 | 178 | 1853 | 5547 | 7578 |
| 2015 | 69 | 1098 | 2748 | 3915 |
| Total | 957 | 8744 | 24656 | 34357 |
| Medio de verificación: | http://www.guatecompras.gt/Inconformidad/consultaAvInc.aspx?opt=Home | | | |

[320] En relación con la información anterior, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado, así como de la necesidad de que continúe prestando atención a la implementación de la medida de la recomendación anterior, por las razones que se exponen a continuación:

[321] En primer lugar, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ* los representantes de la Dirección General de Adquisiciones del Estado pusieron de presente que si bien el artículo 35 de la Ley establece los plazos en que las instituciones deberán responder las solicitudes de inconformidades, y que el artículo 88⁸⁷ de la misma establece sanciones pecuniarias por incumplimiento, no todas las instituciones cumplen con estos plazos⁸⁸.

⁸⁵ Ver <http://www.guatecompras.gt/info/inconformidad/queEsInconformidad.aspx>

⁸⁶ Ver presentación de PowerPoint de la Dirección General de Adquisiciones del Estado <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

⁸⁷ El artículo 88 de la Ley de Contrataciones del Estado dispone que: “Las sanciones pecuniarias a que se refiere esta ley y su reglamento, serán impuestas por la Contraloría General de Cuentas o por la Superintendencia de Bancos, según corresponda, cuando se trate de funcionarios o empleados del Estado; cuando se trate de particulares, las multas serán impuestas por la autoridad superior que corresponda, de conformidad con la presente ley.”

⁸⁸ *Ídem*.

[322] En segundo lugar, en relación con el cuadro estadístico anterior relativo a inconformidades, si bien puede apreciarse el número de solicitudes que fueron presentadas, que se encuentran bajo análisis, que fueron aceptadas o que fueron rechazadas en los últimos cinco años, no es posible conocer cuántas fueron respondidas a tiempo, cuántas fueron respondidas fuera de tiempo, y cuántas no fueron respondidas. Esto es particularmente importante debido al hecho de que la Junta podrá modificar su decisión únicamente dentro del plazo señalado y que contra su decisión no existe recurso alguno.

[323] Por todo lo anteriormente expuesto, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado, así como de la necesidad de que continúe dando atención adicional a su implementación (ver recomendación 1.2.3.2 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[324] Adicionalmente, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere llevar información estadística detallada y desagregada por año, de manera que pueda conocerse cuántas solicitudes de inconformidades fueron respondidas a tiempo, cuántas fueron respondidas fuera de plazo, cuántas no fueron respondidas, y cuántas fueron declaradas improcedentes por estar fuera de plazo como resultado de respuestas tardías por parte de la institución gubernamental responsable para hacerlo o de silencio administrativo de la misma, a fines de identificar retos y adoptar medidas correctivas de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.3 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[325] Finalmente, el Comité observa que el artículo 35 de la Ley de Contrataciones del Estado dispone que a consecuencia de una inconformidad, la Junta podrá modificar su decisión, únicamente dentro del plazo señalado y que contra esta decisión por no ser un acto definitivo, no cabrá recurso alguno. Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere establecer una segunda instancia para la impugnación contra estas decisiones. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.4 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

1.2.2. Desarrollos nuevos con respecto a la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado

1.2.2.1. Desarrollos relativos al marco normativo

a. Alcance

[326] – Reforma a la Ley de Contrataciones del Estado, cuyo artículo 1º dispone que *“ARTICULO 1. Objeto de la ley y ámbito de aplicación.* Esta Ley tiene por objeto normar las compras, ventas, contrataciones, arrendamientos o cualquier otra modalidad de adquisición pública, que realicen:*

[327] *“a) Los Organismos del Estado;*

[328] *“b) Las entidades descentralizadas y autónomas, incluyendo las municipalidades;*

[329] *“c) Las entidades o empresas, cualquiera sea su forma de organización, cuyo capital mayoritariamente esté conformado con aportaciones del Estado;*

[330] *“d) Las Organizaciones No Gubernamentales y cualquier entidad sin fin de lucro, que reciba, administre o ejecute fondos públicos. Se exceptúan las Organizaciones de Padres de Familia -OPF-, Comités, Consejos Educativos y Juntas Escolares del Ministerio de Educación para los programas de apoyo escolar; y las subvenciones y subsidios otorgados a los centros educativos privados gratuitos;*

[331] *“e) Todas las entidades de cualquier naturaleza que tengan como fuente de ingresos, ya sea total o parcialmente, recursos, subsidios o aportes del Estado, respecto a los mismos;*

[332] “f) Los fideicomisos constituidos con fondos públicos y los fondos sociales;

[333] “g) Las demás instituciones que conforman el sector público.

[334] “Las entidades anteriores se sujetan a la presente Ley, su reglamento y a los procedimientos establecidos por la Dirección General de Adquisiciones del Estado del Ministerio de Finanzas Públicas, dentro del ámbito de su competencia, en lo relativo al uso de fondos públicos. El reglamento establecerá los procedimientos aplicables para el caso de las entidades incluidas en las literales d), e) y f).⁸⁹

[335] “En los procesos de adquisiciones que se realicen con recursos de préstamos externos provenientes de operaciones de crédito público o donaciones a favor del Estado, sus dependencias, instituciones o municipalidades, se aplicarán las políticas y los procedimientos establecidos por los entes financieros o donantes considerándose estas disposiciones como norma especial. Se deberá aplicar de forma complementaria, las disposiciones contenidas en la presente Ley, siempre que estas no afecten o contradigan las políticas y procedimientos de adquisiciones establecidos por los entes financieros o donantes. Si dichos entes financieros o donantes no tienen regulación establecida para tal fin, se aplicará lo establecido en la presente Ley. En todas las adquisiciones que se realicen con recursos de préstamos externos provenientes de operaciones de crédito público, se deberá cumplir con un proceso de concurso competitivo, bajo responsabilidad del organismo ejecutor. En todos los casos, deberá utilizarse el sistema de Información de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, denominado GUATECOMPRAS. En el caso de Obra física, debe respetarse y cumplirse todos los indicadores de divulgación de la Iniciativa de Transparencia en el Sector de la Construcción (COST por sus siglas en inglés).

[336] “Las disposiciones contenidas en el párrafo anterior, serán aplicables, de igual forma, en los casos que exista contrapartida nacional en efectivo.

[337] El artículo 4 Bis dispone lo siguiente: “Sistema de información de Contrataciones y Adquisiciones del Estado. El Sistema de información de Contrataciones y Adquisiciones del Estado denominado GUATECOMPRAS, es un sistema para la transparencia y la eficiencia de las adquisiciones públicas. Su consulta será pública, irrestricta y gratuita, y proveerá información en formatos electrónicos y de datos abiertos sobre los mecanismos y las disposiciones normadas en esta Ley y su reglamento.

[338] “El sistema será desarrollado, administrado y normado por el Ministerio de Finanzas Públicas, el cual es el órgano rector del sistema, y será utilizado por todos los sujetos obligados por esta Ley, para las compras, ventas, contrataciones, arrendamientos o cualquier otra modalidad de adquisición pública. En él se debe publicar la información relativa a todas las fases del proceso de adquisición pública, así como las codificaciones o catálogos que se establezcan para las adquisiciones públicas.

[339] “El sistema GUATECOMPRAS proveerá las herramientas necesarias para que la información sea publicada y suministrada en forma completa y oportuna, según lo establezca el órgano rector, incorporando de manera continua y dinámica las herramientas y formularios electrónicos necesarios para cada fase de los procesos de adquisición pública, incluyendo la contratación, ejecución y liquidación. La información electrónica y digital que deberá publicarse en el sistema incluirá, pero no se limitará a: los llamados a presentar ofertas, la recepción de las ofertas, aclaraciones, inconformidades, respuestas, modificaciones, ofertas, adjudicaciones, contratos y sus modificaciones, variaciones o ampliaciones, seguros de caución y todo

⁸⁹ Este procedimiento ha quedado establecido en el artículo 25 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado.

aquel documento que respalde el expediente de la adquisición hasta la finalización del proceso de adquisición. Ningún funcionario público limitará, alterará o restringirá la información pública que debe contener el sistema GUATECOMPRAS.

[340] *“Los sujetos obligados de conformidad con la presente Ley, publicarán en el sistema GUATECOMPRAS la información que la normativa vigente establezca como requisitos obligatorios, en los plazos establecidos en las normas, disposiciones reglamentarias y las resoluciones respectivas.*

[341] *“Es obligatorio el uso de formularios electrónicos en todos los procesos de adquisición pública.*

[342] *“Las programaciones de las adquisiciones públicas y sus modificaciones deberán publicarse en GUATECOMPRAS, pudiendo ser ajustados cuando sea necesario por la autoridad superior, mediante resolución debidamente justificada.*

[343] *“El sistema GUATECOMPRAS permitirá acceder a otros registros y sistemas relacionados con las adquisiciones públicas.*

[344] *“El incumplimiento por parte de los usuarios de GUATECOMPRAS de lo establecido en este artículo se sancionará según lo previsto en el artículo 83 de la presente Ley”.*

[345] El artículo 9, relativo a las autoridades competentes, cuáles serán las autoridades competentes dispone que para efectos de aplicación de la Ley, tanto en los casos en que el monto no excede novecientos mil Quetzales (Q.900,000.00), como cuando lo excede, para el Organismo Legislativo; el Organismo Judicial; la Corte de Constitucional y Tribunal Supremo Electoral; el Organismo Ejecutivo, incluida la Presidencia y Vicepresidencia y dependencias adscritas a las mismas, los Ministerios y Secretarías de la Presidencia de la República y otras dependencias o entidades de la Administración Central, no adscritas a otro Despacho; las Entidades estatales con personalidad jurídica, descentralizadas y autónomas; Las Municipalidades y sus empresas; las entidades o empresas cuyo capital mayoritariamente esté conformado con aportaciones del Estado; las Organizaciones No Gubernamentales o entidades sin fines de lucro que reciban, administren o ejecuten fondos públicos; las entidades de cualquier naturaleza cuyos ingresos provengan de recursos, subsidios o aportes del Estado; los fideicomisos constituidos con fondos públicos y fondos sociales; y, cualquier otra entidad o institución sujeta a la Ley, no contemplada en los numerales anteriores, agregando que en los casos no previstos en dicho artículo se entenderá como autoridad superior y autoridad administrativa superior, la que se establezca en el contrato, convenio, reglamento orgánico interno o las que correspondan de acuerdo con la organización funcional interna de la entidad de que se trate.

[346] El artículo 15 crea la Dirección General de Adquisiciones del Estado y define sus atribuciones y funciones de la manera siguiente: *“La Dirección General de Adquisiciones del Estado es el ente rector de las adquisiciones públicas, responsable de facilitar procesos, proponer o aprobar la normativa en el ámbito de su competencia. El objeto de la Dirección General de Adquisiciones del Estado es procurar que las adquisiciones públicas se desarrollen en un marco general de transparencia, certeza, eficiencia y competencia en las adquisiciones públicas. Entre sus funciones se encuentra:*

[347] *“a. Ser el órgano rector de las adquisiciones públicas y del Sistema de Información de Contrataciones y Adquisiciones del Estado GUATECOMPRAS;*

[348] *“b. Diseñar, administrar, normar e implementar políticas destinadas para el desarrollo de GUATECOMPRAS;*

[349] *“c. Establecer procedimientos para la adecuada aplicación de la legislación en materia de adquisiciones públicas;*

[350] *“d. Coordinar la modalidad de compra por contrato abierto;*

[351] *“e. Decidir el destino de los fondos privativos de la Dirección, para el fortalecimiento, desarrollo y modernización de los sistemas, procesos y procedimientos de adquisiciones públicas;*

[352] *“f. Capacitar periódicamente a las entidades del sector público en materia de procedimientos para las adquisiciones públicas;*

[353] *“g. Certificar a los funcionarios o empleados, públicos responsables de las adquisiciones, en las entidades sujetas a la presente Ley;*

[354] *“h. Requerir a todas las entidades del sector público, por medio del sistema GUATECOMPRAS, su programación anual de compras, para su optimización y elaboración de estadísticas y sus modificaciones;*

[355] *“i. Estandarizar los procesos de contrataciones de las entidades públicas;*

[356] *“j. Generar y mantener actualizadas estadísticas, las cuales serán de acceso público;*

[357] *“y, k. Otras que establezca el reglamento, la ley y el despacho ministerial, en el ámbito de su competencia.”*

[358] El artículo 17 dispone que *“Cuando el monto total de los bienes, suministros y obras, exceda de las cantidades establecidas, en el artículo 38, la compra o contratación deberá hacerse por Licitación Pública, salvo los casos de excepción que indica la presente ley, en el capítulo III del Título III. Si no excede de dicha suma, se sujetará a los requisitos de cotización o a los de compra directa, conforme se establece en esta ley y en su reglamento”*.

[359] El artículo 23 establece entre otras cosas que las convocatorias a licitar se deben publicar en GUATECOMPRAS, y una vez en el diario oficial y establece los plazos de publicación. Agrega que en lo relativo a lo dispuesto en convenios y tratados internacionales de los cuales la República de Guatemala, sea parte, las disposiciones contenidas en los mismos se aplicarán en forma complementaria, siempre y cuando no contradigan el contenido del presente artículo. El artículo 28 establece los criterios de calificación de ofertas.

[360] El artículo 30 reza de la siguiente manera: ***“Contrataciones derivadas de los Estados de Excepción declarados conforme la Ley de Orden Público. Declarado el estado de excepción las ofertas para este tipo de contratación serán solicitadas a través de GUATECOMPRAS, salvo que por razón de la emergencia que provoca el Estado de Excepción no sea viable su utilización”***.

[361] El artículo 38 fija el monto para la utilización del sistema de cotización, estableciendo que *“cuando el precio de los bienes, de las obras, suministros o remuneración de los servicios exceda de noventa mil Quetzales (Q.90,000.00) y no sobrepase los siguientes montos, la compra o contratación podrá hacerse por el sistema de cotización así: a) Para las municipalidades, que no exceda de novecientos mil Quetzales (Q.900,000.00); b) Para el Estado y otras entidades, que no exceda de novecientos mil Quetzales (Q.900,000.00).*

[362] El artículo 39 establece el procedimiento de cotización, el cual consiste en solicitar, mediante concurso público a través de GUATECOMPRAS, ofertas firmes a proveedores legalmente establecidos para el efecto y que estén en condiciones de vender o contratar los bienes, suministros, obras o servicios requeridos.

[363] El artículo 43 define las modalidades específicas de compras y los procedimientos a seguir en estos casos. Entre estas modalidades se encuentran las compras de baja cuantía, que consiste en la adquisición directa de bienes, suministros, obras y servicios, exceptuada de los requerimientos de los procesos competitivos de las demás modalidades de adquisición pública contenidas en la presente Ley, cuando la adquisición sea por un monto de hasta veinticinco mil Quetzales (Q.25,000.00); la compra directa, que consiste en la adquisición de bienes, suministros, obras y servicios a través de una oferta electrónica en el sistema GUATECOMPRAS, prescindiendo de los procedimientos de licitación o cotización, cuando la adquisición sea por montos mayores a veinticinco mil Quetzales (Q.25,000.00) y que no supere los noventa mil Quetzales (Q.90,000.00); la adquisición con proveedor único, que es aquella en la que el bien, servicio, producto o insumos a adquirir, por su naturaleza y condiciones, solamente puede ser adquirido de un solo proveedor; así como los arrendamientos de bienes muebles e inmuebles, todos los cuales deberán ser procesados a través de GUATECOMPRAS.

[364] El artículo 44 en su inciso a) dispone que *“No será obligatoria la licitación ni la cotización en las contrataciones en dependencias y entidades públicas, conforme el procedimiento que se establezca en el reglamento de esta Ley la adquisición de bienes, suministros, obras y servicios indispensables para solucionar situaciones derivadas de los estados de excepción declarados conforme la Ley de Orden Público, que hayan ocasionado la suspensión de servicios públicos o que sea inminente tal suspensión”*.

[365] El artículo 45 dispone que las adquisiciones en que se aplique cualquiera de las modalidades específicas de adquisiciones del Estado, o en los casos de excepción, quedan sujetas a las demás disposiciones contenidas en esta Ley y su reglamento y que en cada proceso se deberá publicar la documentación e información que el sistema GUATECOMPRAS requiera.

[366] El artículo 54 dispone que: *Las organizaciones no gubernamentales, asociaciones, fundaciones, patronatos, cooperativas, comités, organismos regionales e internacionales, fideicomisos y toda entidad privada o mixta, nacional o extranjera que reciba y/o administre fondos públicos, deben publicar y gestionar en GUATECOMPRAS, las compras, contrataciones y adquisiciones que realicen, cuando superen el monto de la compra directa establecido en esta Ley, publicando para el efecto, como mínimo, la siguiente documentación: bases o términos de referencia, especificaciones técnicas, criterios de evaluación, preguntas, respuestas, listado de oferentes, actas de adjudicación y contratos. Asimismo, deben utilizar procedimientos de adquisición competitivos y evaluar las ofertas con criterios imparciales y públicos.*

[367] *“La Contraloría General de Cuentas debe fiscalizar la negociación y todos los contratos que se suscriban en aplicación de este artículo, los cuales para su validez y ejecución deben registrarse en el Registro de Contratos de dicha Contraloría.*

[368] *“Si en la fiscalización se detectaren anomalías, la Contrataría General de Cuentas deberá denunciar a los órganos respectivos, según la materia de que se trate, después de agotado el procedimiento administrativo que corresponda.*

[369] *“Cuando se trate de compra directa se observará lo establecido en el artículo 43 de esta Ley.*

[370] *“En los contratos y convenios que celebren las entidades reguladas en esta Ley, que no provengan de procedimientos que determina la misma, se aplicarán las normas del derecho común, debiendo publicar y gestionar en GUATECOMPRAS la negociación y contrato respectivo. El reglamento de esta ley establecerá las condiciones relacionadas con esta materia.*

[371] El artículo 54 Bis establece la subasta electrónica a la inversa, así como el proceso y condiciones para llevarla a cabo, y dispone entre otros lo siguiente: *“La subasta electrónica inversa es una modalidad de adquisición pública de obra pública, construcciones por contrato, bienes y servicios estandarizados u homologados, dinámica, operada en el sistema GUATECOMPRAS, en la cual los postores habilitados pujan*

de forma pública, electrónica y en tiempo real, durante un plazo preestablecido, con base a un precio de referencia de conocimiento público previo al evento, el cual servirá como techo de partida para el proceso. Las posturas durante la puja no podrán proponer precios superiores al de referencia y deberán aceptarse solo posturas con precios menores a la postura anterior. La adjudicación se hará a la postura con el precio más bajo obtenido durante el proceso”.

[372] El artículo 71 establece el Registro General de Adquisiciones del Estado y dispone que: *“El Registro General de Adquisiciones del Estado está adscrito al Ministerio de Finanzas Públicas. Tiene por objeto registrar a las personas individuales o jurídicas, nacionales o extranjeras, para poder ser habilitadas como contratistas o proveedores del Estado, en las modalidades de adquisición pública establecidas en esta Ley. El Registro verificará la capacidad financiera y técnica, así como la experiencia y especialidad necesarias para ser contratista o proveedor del Estado y relacionadas con los negocios con el Estado de que se trate. Cuenta con personal interdisciplinario y los recursos necesarios para poder cumplir con objetividad y calidad sus fines.*

[373] *“El Registro es el responsable del control, actualización, vigencia, seguridad, certeza y publicidad de la información y derechos de las personas inscritas. El Registro es electrónico y utilizará medios tecnológicos actualizados para asegurar el cumplimiento de lo establecido en la Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República.*

[374] *“El Organismo Ejecutivo, por medio del Ministerio de Finanzas Públicas, emitirá el reglamento del Registro, en donde se establecerán los respectivos aranceles a cobrar a sus usuarios, los cuales serán privativos para el funcionamiento, fortalecimiento y modernización del mismo. El Registro General de Adquisiciones del Estado, por conducto del Ministerio de Finanzas Públicas, está facultado para celebrar contratos y convenios de cooperación técnica y financiera, los que serán públicos”.*

[375] El artículo 72 en su inciso a) establece las características del Registro, que serán las siguientes: *“i. Operará de forma electrónica la inscripción, modificación, actualización y cancelación de la información; ii. Operará por medio de inscripción de formularios electrónicos estándar, de acuerdo a los requisitos establecidos por el reglamento. Las notificaciones que haga el Registro se realizarán de forma electrónica; iii. Estará organizado por medio de libros electrónicos; iv. Se organizará por un sistema de folio electrónico personal; v. Estará dotado de las medidas de seguridad indispensables para, comunicaciones electrónicas, incluyendo la autenticación o certificación electrónica de la existencia de las inscripciones; vi. Estará interconectado y comunicado, a efectos de obtener y cruzar información con otras entidades y registros, incluyendo, pero no limitándose a: el Registro General de la Propiedad, el Registro Mercantil General de la República, el Registro de la Propiedad Intelectual, el Registro Nacional de las Personas, el Registro Tributario Unificado, el Registro de Personas Jurídicas, el Organismo Judicial, el Instituto Nacional de Estadística, el instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Tribunal Supremo Electoral, la Contraloría General de Cuentas, los ministerios y secretarías de Estado y las entidades descentralizadas y autónomas, entre otras. Podrá requerir la información necesaria a las distintas entidades del Estado, quienes estarán obligadas a proporcionar la información requerida por el Registro, en la forma y frecuencia que se les requiera, de conformidad con la legislación aplicable; vii. Estará dotado para cobrar los fondos privativos provenientes de los aranceles del Registro General de Adquisiciones del Estado; y, viii. Las demás que se establezcan en la presente Ley y su reglamento.”*

[376] El inciso b) del mismo artículo 72 establece que sus funciones serán: *“i. Verificar la capacidad técnica y financiera de las personas inscritas en el Registro. Para ello podrá requerir la información y documentación necesaria, de conformidad con el reglamento; ii. Operar las solicitudes de inhabilitación a proveedores o contratistas de conformidad con la presente Ley y mediante el proceso que se establezca en el reglamento; iii. Conocer, operar y resolver los expedientes que tramita; iv. Resolver los conflictos derivados de sus funciones,*

dentro del ámbito de su competencia; v. Imponer las sanciones que corresponda de conformidad con esta Ley y su reglamento; y, vi. Las demás que le establezca la presente Ley y su reglamento.”

[377] El artículo 75 dispone que como mínimo el Registro tendrá los siguientes libros electrónicos: “a) *Registro de precalificados de contratistas; b) Registro de precalificados de consultores; c) Registro de proveedores; y, d) Registro de contratos.”*

[378] El artículo 88 relativo a la imposición de sanciones pecuniarias dispone que: “*Las sanciones pecuniarias a que se refiere esta ley y su reglamento, serán impuestas por la Contraloría General de Cuentas o por la Superintendencia de Bancos, según corresponda, cuando se trate de funcionarios o empleados del Estado; cuando se trate de particulares, las multas serán impuestas por la autoridad superior que corresponda, de conformidad con la presente ley.*

[379] “*Cuando se interpongan los recursos contemplados en el artículo 99 y 100 de la presente Ley y este sea declarado notoriamente frívolo y/o notoriamente improcedente, se sancionará al interponente con multa equivalente al uno por ciento (1%) del valor total de la negociación, en ningún caso podrá ser superior a cinco mil Quetzales (Q.5,000.00)”.*

[380] El artículo 99 dispone que “*Procede el recurso de revocatoria en contra de resoluciones dictadas por autoridad administrativa que tenga superior jerárquico dentro del mismo ministerio o entidad descentralizada o autónoma”;* mientras que el artículo 100 dispone que “*Contra las resoluciones dictadas por los ministerios y contra las dictadas por las autoridades administrativas superiores individuales o colegiadas de las entidades descentralizadas o autónomas, podrá interponerse recurso de reposición”.*

[381] – La reforma al Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, cuyo artículo 13 dispone que: “*Para efectos de lo regulado en los artículos 15, 16 y del 71 al 79 de la Ley, el Ministerio de Finanzas Públicas definirá en su Reglamento Orgánico Interno, aquellas funciones adicionales a las reguladas en la Ley que deban desarrollar la Dirección General de Adquisiciones del Estado así como el Registro General de Adquisiciones del Estado. La Dirección General de Adquisiciones del Estado deberá emitir la normativa aplicable a los fondos privativos que se generen como resultado de los pagos por servicios que realicen proveedores o contratistas adjudicados. Dichas disposiciones deberán especificar qué servicios serán objeto de cobro, tasas aplicables, así como procedimientos para requerimiento y pago. El Organismo Ejecutivo, por medio del Ministerio de Finanzas Públicas, emitirá el reglamento del Registro, en donde se establecerán los respectivos aranceles a cobrar a sus usuarios, los cuales serán privativos para el funcionamiento, fortalecimiento y modernización del mismo.”*

[382] El artículo 25 dispone lo siguiente; “*Procedimiento de Contratación para Entes y Sujetos regulados en las literales d), e) y f) del artículo 1 de la Ley. Los sujetos regulados en las literales d), e) y f) del Artículo 1 de la Ley deberán crear un Manual de Adquisiciones específico, siguiendo los lineamientos que establezca la Dirección General de Adquisiciones del Estado, en el cual se establezcan como mínimo: a) la estructura interna de la entidad, determinando que persona ocupa el puesto de autoridad superior, puesto que se homologa como Autoridad Administrativa Superior y responsable de las adquisiciones para los efectos de la Ley; y, b) los procesos de contratación competitivos y evaluación de ofertas con criterios imparciales y públicos que utilizaran para hacer viable las modalidades de compra. Asimismo, utilizarán el procedimiento establecido en la Ley para la Compra de Baja Cuantía y Compra Directa. Para las adquisiciones que superen los montos aplicables a dichas modalidades, se deberá solicitar y recibir ofertas de forma electrónica en el módulo específico disponible en GUATECOMPRAS, dando cumplimiento a lo regulado en el artículo 54 de la Ley”.*

[383] – El Acuerdo Gubernativo Número 112-2018, que actualiza el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Finanzas Públicas, cuyo artículo 78 dispone que: “*El Registro General de Adquisiciones del*

Estado es la dependencia responsable de registrar a las personas individuales o jurídicas, nacionales o extranjeras, para poder ser habilitadas como contratistas o proveedores del Estado, en las modalidades de adquisición pública establecidas en la Ley de Contrataciones del Estado; asimismo, es el responsable del control, actualización, vigencia, seguridad, certeza y publicidad de la información y derechos de las personas inscritas y utilizará medios tecnológicos actualizados para asegurar el cumplimiento de lo establecido en la Ley de Acceso a la información Pública. Por conducto del Ministerio de Finanzas Públicas, está facultado para celebrar contratos y convenios de cooperación técnica y financiera, los que serán públicos. Le corresponde las funciones siguientes: 1. Verificar la capacidad técnica y financiera de las personas inscritas en el Registro, para lo cual podrá requerir la información y documentación necesaria, de conformidad con el Reglamento; 2. Operar las solicitudes de inhabilitación a proveedores o contratistas de conformidad con la Ley de Contrataciones del Estado y mediante el proceso que se establezca en su Reglamento; 3. Conocer, operar y resolver los expedientes que tramita, de acuerdo a la normativa aplicable; 4. Resolver los conflictos derivados de sus funciones, dentro del ámbito de su competencia; 5. Imponer las sanciones que corresponda de conformidad con la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento; 6. Conocer todos los asuntos relacionados con la resolución de las solicitudes de inscripción, actualización y precalificación que le sean presentadas por los interesados; 7. Formular y aprobar la normativa, procedimientos y directrices necesarios para el desarrollo del proceso de verificación de la capacidad técnica y financiera de los sujetos que soliciten su precalificación ante el mismo para ser proveedores del Estado; 8. Conocer todos los asuntos relacionados con la operación de las solicitudes de inhabilitación a proveedores inscritos en el sistema del Registro, de conformidad con los procedimientos y normativas aplicables; 9. Supervisar la correcta aplicación de la normativa, procedimientos y directrices relacionadas con sus operaciones; 10. Controlar la implementación y funcionamiento de los libros electrónicos del Registro, conforme lo establecido en la Ley de Contrataciones del Estado y sus Reglamentos respectivos; 11. Velar por el adecuado funcionamiento del sistema electrónico del Registro para el cumplimiento de sus funciones; 12. Emitir las resoluciones de los expedientes administrativos que se tramiten ante el Registro; 13. Conocer todos los asuntos relacionados con los conflictos derivados de la aplicación de la normativa, procedimientos y directrices del Registro para emitir las resoluciones que correspondan de conformidad con la ley; 14. Emitir las opiniones y recomendaciones necesarias para la resolución de los conflictos derivados de la aplicación de la normativa, procedimientos y directrices del Registro cuando corresponda; 15. Verificar la correcta aplicación de la normativa, procedimientos y directrices del Registro relacionados con la imposición de sanciones, cuando corresponda; 16. Proponer, desarrollar y administrar los procesos para el control, actualización, seguridad, resguardo y publicidad de la información del Registro; 17. Coordinar las acciones necesarias para generar la interconexión e intercambio de información con otras entidades para el cumplimiento de las funciones del Registro; 18. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría para las entidades públicas en el uso de los instrumentos y herramientas del Registro; 19. Ejercer control para el uso eficiente de los fondos privativos del Registro, así como del adecuado cumplimiento de la normativa, procedimientos y directrices establecidos para su administración; 20. Velar por la correcta aplicación del Reglamento del Registro; 21. Coordinar con la Dirección General de Adquisiciones del Estado y la Dirección de Formación y Desarrollo Profesional en Adquisiciones del Estado el desarrollo de normativa, procesos y soluciones tecnológicas, que promuevan el fortalecimiento de la gestión de adquisiciones y contrataciones del Estado; 22. Desarrollar otras funciones que le sean asignadas por Ley y el Despacho Ministerial, en el ámbito de su competencia.”

[384] El artículo 83 dispone que: *“La Dirección General de Adquisiciones del Estado es el ente rector de las adquisiciones públicas, responsable de facilitar procesos, proponer o aprobar la normativa en el ámbito de su competencia, procurando que las adquisiciones públicas se desarrollen en un marco general de transparencia, certeza, eficiencia y competencia en las adquisiciones públicas. Le corresponden las funciones siguientes: 1. Ser el órgano rector de las adquisiciones públicas y del Sistema de Información de Contrataciones y Adquisiciones del Estado -GUATECOMPRAS-; 2. Diseñar, administrar, normar e implementar políticas destinadas para el desarrollo del Sistema de Información de Contrataciones y Adquisiciones del Estado -GUATECOMPRAS-; 3. Establecer políticas, normas y procedimientos para la adecuada aplicación de la legislación en materia de adquisiciones del Sector Público; 4. Promover la integración de la planificación de*

compras y contrataciones del Estado a los procesos presupuestarios y de ejecución, en el marco de la normativa y sistemas aplicables; 5. Facilitar el acceso público de la información de los sistemas de adquisiciones del Estado, incluyendo soluciones tecnológicas; 6. Proponer políticas y estrategias para fomentar adquisiciones sustentables y participación de la micro, pequeña y mediana empresa en las compras públicas; 7. Coordinar la modalidad de compra por Contrato Abierto; 8. Decidir el destino de los fondos privativos de la Dirección para el fortalecimiento, desarrollo y modernización de los sistemas, procesos y procedimientos de adquisiciones públicas; 9. Capacitar periódicamente a las entidades del Sector Público en materia de procedimientos para las adquisiciones públicas; 10. Certificar a los funcionarios o empleados públicos responsables de las adquisiciones en las entidades sujetas a la Ley de Contrataciones del Estado; 11. Requerir a todas las entidades del Sector Público, por medio del Sistema de Información de Contrataciones y Adquisiciones del Estado -GUATECOMPRAS-, su programación anual de compras, para su optimización y elaboración de estadísticas y sus modificaciones; 12. Estandarizar los procesos de adquisiciones de las entidades públicas; 13. Generar y mantener actualizadas estadísticas, las cuales serán de acceso público; 14. Realizar procesos de investigación, proyectos de innovación para la aplicación de buenas prácticas en materia de adquisiciones, e inteligencia de mercado para generar información sobre las adquisiciones públicas, a manera de implementar mecanismos, herramientas e instrumentos para facilitar la optimización de los recursos del Estado; 15. Mantener constante coordinación a nivel técnico con otras unidades y dependencias administrativas, con el propósito que las políticas de adquisiciones coadyuve a la eficiencia del gasto público; 16. Proponer reformas a la legislación en materia de adquisiciones públicas; 17. Analizar el comportamiento de la programación anual de compras de cada ejercicio fiscal, de las entidades sujetas a la Ley de Contrataciones del Estado, para sustentar su programación y reprogramación; 18. Emitir resoluciones de sanciones a proveedores o de ejecución de fianza, cuando le competa o cualquier otra resolución en el marco de su competencia; 19. Coordinar con el Registro General de Adquisiciones del Estado y la Dirección de Formación y Desarrollo Profesional en Adquisiciones del Estado el establecimiento de normativas, procesos y soluciones tecnológicas, que promuevan el fortalecimiento de la gestión de adquisiciones y contrataciones del Estado; y, 20. Desarrollar otras funciones que le sean asignadas por la Ley y el Despacho Ministerial, en el ámbito de su competencia.

b. Observaciones

[385] El Comité reconoce que los nuevos desarrollos normativos en esta materia constituyen pasos positivos que se han dado en el sentido de establecer disposiciones legales y reglamentarias para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. No obstante lo anterior, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con los mismos:

[386] En primer lugar, el Comité toma nota de que la Ley de Contrataciones del Estado revisada expande el alcance de la misma a todas las instituciones y organismos del Estado, incluyendo no solamente a las instituciones del sector público sino también a todas aquellas que reciben, manejan o administran fondos públicos, y que establece la obligación de todas ellas de llevar a cabo todos sus procesos de contratación a través del sistema GUATECOMPRAS, cuyo órgano de control es la Dirección General de Adquisiciones del Estado (DGAE) del Ministerio de Finanzas. Sobre el particular, el Comité también toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la DGAE pusieron de presente que si bien la reforma de la Ley expande su cobertura a otros organismos, fortaleciendo su alcance y el alcance de GUATECOMPRAS, la DGAE no ha quedado lo suficientemente robusta en su estructura sobre todo teniendo en consideración el volumen de solicitudes de atención al público resultantes de su rol expandido.

[387] Al respecto, los representantes de la DGAE explicaron que si bien comenzaron a funcionar con dicha nueva estructura, aún no estaban funcionando todos los equipos y no contaban con suficiente personal ni tecnología adecuada que les permitiera atender cabalmente sus funciones de órgano rector de GUATECOMPRAS. Por ejemplo, explicaron que el equipo que desarrolla GUATECOMPRAS está

integrado únicamente por cuatro personas, y que la tecnología con la que cuentan fue desarrollada en casa y no era lo suficientemente adecuada teniendo en consideración el volumen de trabajo del sistema.

[388] En virtud de lo anteriormente expuesto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere fortalecer el órgano de control de GUATECOMPRAS, de manera que pueda contar con los recursos humanos, presupuestarios y tecnológicos que se requieran, dentro de los recursos disponibles, para el cabal cumplimiento de sus funciones de órgano de control y asegurar la sostenibilidad y el funcionamiento del sistema. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.5 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

[389] Por otra parte, cabe señalar que la organización de la sociedad civil “Acción Ciudadana”, en el documento paralelo, presentado en el marco del artículo 34, puso de presente lo siguiente⁹⁰: “El Portal GUATECOMPRAS tiene dificultades para encontrar proveedores, concursos e información o tampoco se puede ver el ciclo completo de transacción. Básicamente la dificultad es tecnológica y representa un reto en el proceso de transparencia en las adquisiciones del Estado. (<https://lahora.gt/fiscalizacion-traves-guatecompras-vez-mas-difcil/>)”⁹¹

[390] En segundo lugar, el Comité toma nota de que el artículo 71 de la Ley de Contrataciones del Estado establece el Registro General de Adquisiciones del Estado, cuyo objeto es registrar a las personas individuales o jurídicas, nacionales o extranjeras, para poder ser ser habilitadas como contratistas o proveedores del Estado, en las modalidades de adquisición pública establecidas en dicha Ley y que además será electrónico. Sin embargo, el Comité observa que dicho Registro aún no está plenamente habilitado ni cuenta aún con el sistema electrónico que le permita iniciar sus actividades. Al respecto, durante la visita *in situ* los representantes de la Dirección General de Adquisiciones del Estado pusieron de presente que en ese momento se estaba trabajando en la instalación y funcionamiento del Registro y que se esperaba que estuviera en funcionamiento en un futuro cercano. Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere tomar las medidas necesarias para que el Registro General de Adquisiciones quede plenamente habilitado y que pueda contar con los recursos humanos, presupuestarios y tecnológicos necesarios para cumplir cabalmente con sus funciones, dentro de los recursos disponibles (ver recomendación 1.2.3.6 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).⁹²

[391] Por otra parte, los representantes de la Dirección General de Adquisiciones del Estado manifestaron su preocupación debido a que una vez que el Registro General de Adquisiciones del Estado estuviera plenamente habilitado, podría perderse la información sobre contratistas que ya existe en el sistema GUATECOMPRAS, dado que se trata de dos entidades separadas e independientes una de otra a pesar de estar ambas adscritas al Ministerio de Finanzas. Adicionalmente, pusieron de presente que consideran que la información sobre proveedores existente en GUATECOMPRAS podría ser mucho más amplia que la del Registro, ya que la inscripción en este último es voluntaria mientras que la información de GUATECOMPRAS se recaba automáticamente. Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere tomar las medidas apropiadas a fines de implementar mecanismos de coordinación entre ambos sistemas, en donde sea apropiado, a los fines de que la información sobre

⁹⁰ Documento paralelo presentado por “Acción Ciudadana” pág 31.

⁹¹ En documento presentado el 12 de agosto de 2019, el Estado analizado formuló la siguiente observación: “Al respecto, se informa que se rediseñaron los módulos de búsqueda de información incluyendo un apartado donde se puede obtener en formato de datos abiertos (<http://www.guatecompras.gt/info/consultaDocumentosEstadisticos.aspx>) la información relacionada a la publicación (convocatoria a licitar), adjudicación y contratación, la cual incluye una serie de formularios electrónicos que permite obtener información específica que facilita la auditoría social.”

⁹² Durante la reunión del subgrupo del 6 de septiembre de 2019, el Estado analizado informó que en fecha posterior al 11 de abril de 2019, el sistema electrónico del Registro General de Adquisiciones entró en funciones, quedando plenamente habilitado. Debido a que la información fue presentada fuera de plazo, no se analizó.

proveedores con la que ha cuenta GUATECOMPRAS se mantenga y pueda ser aprovechada por el Registro General de Adquisiciones. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.7 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).⁹³

[392] Asimismo, cabe resaltar que durante la visita *in situ*, la organización de la sociedad civil “Acción Ciudadana”, puso de presente que GUATECOMPRAS había hecho una evolución técnica y que la publicación de sus datos había permitido develar casos grandes de corrupción, y manifestaron su preocupación que esta información podría dejarse de publicar.⁹⁴

[393] En tercer lugar, el Comité observa que conforme dispone el inciso a) del artículo 44 de la Ley de Contrataciones del Estado, “*no será obligatoria la licitación ni la cotización en las contrataciones en dependencias y entidades públicas, conforme el procedimiento que se establezca en el reglamento de esta Ley la adquisición de bienes, suministros, obras y servicios indispensables para solucionar situaciones derivadas de los estados de excepción declarados conforme la Ley de Orden Público, que hayan ocasionado la suspensión de servicios públicos o que sea inminente tal suspensión*”. Sobre el particular, el Comité observa que la [Ley de Orden Público](#)⁹⁵ contempla los siguientes estados de excepción: Estado de Prevención (artículo 8º); Estado de Alarma (artículo 13), Estado de Calamidad Pública (artículos 14 y 15), Estado de Sitio (Artículos 16 a 19) y Estado de Guerra (artículos 23 y 24).

[394] En relación con lo anterior, el Comité considera que la amplitud del inciso a) del Artículo 44 de la Ley, permite un alto nivel de discrecionalidad para recurrir a la contratación directa sin prever ningún procedimiento para distinguir, por ejemplo, lo que sería una compra de emergencia en caso de un desastre natural y una contratación para la reparación de los daños resultantes de dicho desastre, el último de los cuales podría tomar meses e incluso años para llevar a cabo una reparación efectiva y de buena calidad, y podría implicar contratos grandes de obras públicas que no necesariamente requerirían de una adjudicación inmediata. Sobre el particular el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere adoptar disposiciones para establecer los procesos que se requieran a fines de limitar la discrecionalidad que la actual Ley de Contrataciones del Estado permite con respecto a las situaciones derivadas de los estados de excepción declarados conforme la Ley de Orden Público. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.8 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

⁹³ En documento presentado el 12 de agosto de 2019, el Estado analizado formuló la siguiente observación: “*El Estado por conducto del Ministerio de Finanzas Públicas ha tomado todas las acciones para que el Registro General de Adquisiciones del Estado y la Dirección General de Adquisiciones del Estado, tal como lo establece el artículo 73 de la Ley de Contrataciones del Estado, trabajen en coordinación y complementariamente, de tal cuenta que sus operaciones resultan transaccionales y de transparencia para las adquisiciones públicas. Como establece el artículo 3, literal e) del Acuerdo Gubernativo No. 170-2018, las funciones del Registro no se extienden a los procesos de adquisiciones y/o contrataciones que realizan las instituciones, dependencias y entidades del Estado en el marco de la ejecución de su presupuesto. Lo anterior representa una fortaleza técnica del Registro ya que el proceso de inscripción y precalificación de proveedores es independiente a la gestión propia de adquisiciones, no representando ni ejerciendo interés sobre dichos procesos. Optimizando la característica principal del Registro de operar de forma electrónica, el Ministerio de Finanzas Públicas ha implementado mecanismos de coordinación muy efectivos, de tal cuenta que en la actualidad los Sistemas Informáticos del Registro General de Adquisiciones del Estado y GUATECOMPRAS, se encuentran interconectados y funcionando complementariamente de forma transaccional, lo que permite aprovechar la información tanto histórica de GUATECOMPRAS, como la información actual y en tiempo real obtenida por el Registro General de Adquisiciones del Estado de las distintas entidades del Estado, dadas sus condiciones de interconectividad.*”

⁹⁴ En documento presentado el 12 de agosto de 2019, el Estado analizado formuló la siguiente observación: “*La información registrada en Guatecompras en cada una de las fases del proceso, responde al marco normativo vigente, lo que permite trazabilidad en los procesos de adquisición. Por lo que el Sistema está desarrollado y configurado para que toda información que se publique no pueda ser alterada o suprimida.*”

⁹⁵ Disponible en <https://www.congreso.gob.gt/wp-content/themes/congreso-wordpress-theme/downloads/04-marco-constitucional.pdf>

[395] Al respecto, la organización de la sociedad civil “Acción Ciudadana”, en el documento paralelo, presentado en el marco del artículo 34, puso de presente lo siguiente⁹⁶: “*Existe una gran cantidad de compras directas que no son publicadas ni transparentadas, esta práctica se da en todos los niveles del Estado. Pero la principal amenaza se da con los estados de excepción provocados por crisis climáticas y desastres naturales, crisis humanitarias y crisis políticas y de seguridad. Bajo las condiciones del Estado de Excepción los procedimientos estandarizados y de transparencia son suprimidos y las compras y contrataciones quedan a discreción del funcionario público.*”

[396] En cuarto lugar, el Comité toma nota de que el artículo 54 de la Ley de Contrataciones del Estado dispone en su último párrafo que en los contratos y convenios que celebren las entidades reguladas en esta Ley, que no provengan de procedimientos que determina la misma, se aplicarán las normas del derecho común, debiendo publicar y gestionar en GUAATECOMPRAS la negociación y contrato respectivo y que el Reglamento establecerá las condiciones relacionadas con esta materia. Sin embargo, el Comité observa que el Reglamento no contempla ninguna disposición específica para reglamentar estas condiciones y estima pertinente que el Estado analizado tome las medidas necesarias a los fines de que dichas condiciones queden establecidas en dicha normativa. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.9 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).⁹⁷

[397] En quinto lugar, el Comité toma nota de que el artículo 54 Bis de la Ley establece la subasta electrónica a la inversa y define el proceso y condiciones para llevarla a cabo. Sin embargo, el Comité observa que este proceso, si bien ha sido habilitado en el sistema GUAATECOMPRAS, no está siendo utilizado de manera regular, habiendo sido únicamente utilizada en tres ocasiones en 2017, sin haberse registrado nuevas transacciones desde entonces al tiempo de llevarse a cabo la visita *in situ*. Al respecto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere tomar las medidas necesarias a los fines de promover la utilización de la subasta electrónica y para ello formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.10 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).⁹⁸

[398] Al respecto, durante la visita *in situ*, la organización de la sociedad civil “Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos - CIIDH” puso de presente entre otros que:⁹⁹

[399] “*Las reformas observan aspectos claves del sistema de contrataciones públicas como las instituciones que están sujetas a esta normativa, las modalidades de compra y las excepciones para su implementación.*”

[400] “*Además de nuevos procedimientos de adquisición de bienes y servicios como:*

[401] “***La subasta electrónica inversa: modalidad de adquisición pública de bienes y servicios estandarizados u homologados, dinámica, operada en el sistema GUAATECOMPRAS. para recibir ofertas que disminuyan costos***”.

⁹⁶ Documento paralelo presentado por “Acción Ciudadana” pág 29.

⁹⁷ En documento presentado el 12 de agosto de 2019, el Estado analizado formula la siguiente observación: “*En la propuesta de la nueva resolución que norma el uso del Sistema Guatecompras, se contempla los requisitos para la publicación de negociaciones al amparo del artículo 54 de la Ley de Contrataciones del Estado.*”

⁹⁸ En documento presentado el 12 de agosto de 2019, el Estado analizado formula la siguiente observación: “*Durante el año 2017 se adjudicaron tres (3) procesos de contratación en la modalidad de Subasta Electrónica Inversa y derivado de la entrada en vigencia del Registro General de Adquisiciones del Estado, fue necesario rediseñar la plataforma informática, la cual estará disponible en el presente año*”.

⁹⁹ Ver presentación en PowerPoint de la CIIDH, disponible en <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

[402] Sobre el particular, los representantes del CIIDH agregaron que este sistema no estaba siendo utilizado de manera regular.

[403] En sexto lugar, el Comité toma nota de que el artículo 88 de la Ley impone una multa a quien interponga un recurso de revocatoria o de reposición cuando dicho recurso sea declarado notoriamente frívolo o notoriamente improcedente. Sin embargo, el Comité toma nota también de que la norma no define cuáles serán los casos ni las condiciones que podrían dar lugar a una declaratoria de esta naturaleza, permitiendo un amplio margen de discrecionalidad que podría ser utilizado para desincentivar la interposición de los recursos de impugnación establecidos en la Ley. Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado adopte las disposiciones que se requieran a los fines de limitar este amplio margen de discrecionalidad, de manera que el mismo no se convierta en un obstáculo para que las personas puedan ejercer su derecho a impugnar los actos administrativos que les otorga la Ley. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.11 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe).

1.2.2.2. Resultados

[404] El Estado analizado, durante en la visita *in situ*, presentó información estadística por parte del Ministerio de Finanzas, de la cual se destaca la siguiente:

| Concursos Adjudicados por Modalidad de Compra - del año 2015 | | | | |
|--|-----------------------------------|----------------|--------------------------|-------------------------------------|
| Modalidad de Compra | Cantidad de Concursos Adjudicados | % de Modalidad | Monto Total Adjudicado | % de Monto Adjudicado por Modalidad |
| Compra con Oferta Electrónica (Art. 43 LCE Inciso b) | 34,078 | 83.143 | 1,258,315,866.01 | 12.445 |
| Cotización (Art. 38 LCE) | 4,200 | 10.247 | 1,883,224,164.77 | 18.625 |
| Procedimientos regulados por el artículo 54 LCE | 855 | 2.086 | 1,788,778,036.79 | 17.691 |
| Procedimientos Regulados por el artículo 44 LCE (Casos de Excepción) | 827 | 2.018 | 309,822,448.99 | 3.064 |
| Licitación Pública (Art. 17 LCE) | 753 | 1.837 | 2,340,351,915.17 | 23.146 |
| Convenios y Tratados Internacionales (Art. 1 LCE) | 116 | 0.283 | 2,173,905,449.20 | 21.500 |
| Adquisición Directa por Ausencia de Oferta (Art. 32 LCE) | 107 | 0.261 | 47,258,557.15 | 0.467 |
| Donaciones (Art. 1 LCE) | 31 | 0.076 | 29,137,907.58 | 0.288 |
| Contrato Abierto (Art. 46 LCE) | 9 | 0.022 | 278,406,699.33 | 2.753 |
| Sin Modalidad | 4 | 0.010 | 608,815.08 | 0.006 |
| Vinculaciones Acuerdo Ministerial 65-2011 A | 3 | 0.007 | 149,831.00 | 0.001 |
| Bienes y Suministros Importados (Art. 5 LCE) | 2 | 0.005 | 787,711.06 | 0.008 |
| Negociaciones entre Entidades Públicas (Art. 2 LCE) | 2 | 0.005 | 404,453.69 | 0.004 |
| Totales | 40,987 | 100 | 10,111,151,855.82 | 100 |

Concursos Adjudicados por Modalidad de Compra - del año 2016

| Modalidad de Compra | Cantidad de Concursos Adjudicados | % de Modalidad | Monto Total Adjudicado | % de Monto Adjudicado por Modalidad |
|--|-----------------------------------|----------------|------------------------|-------------------------------------|
| Compra con Oferta Electrónica (Art. 43 LCE Inciso b) | 76,771 | 92.302 | 2,767,095,120.72 | 28.58 |
| Cotización (Art. 38 LCE) | 4,489 | 5.397 | 2,073,290,474.74 | 21.42 |
| Licitación Pública (Art. 17 LCE) | 879 | 1.057 | 2,529,944,330.96 | 26.13 |
| Adquisición Directa por Ausencia de Oferta (Art. 32 LCE) | 410 | 0.493 | 80,921,955.23 | 0.84 |
| Procedimientos Regulados por el artículo 44 LCE (Casos de Excepción) | 251 | 0.302 | 228,274,714.70 | 2.36 |
| Procedimientos regulados por el artículo 54 LCE | 198 | 0.238 | 420,474,842.85 | 4.34 |
| Convenios y Tratados Internacionales (Art. 1 LCE) | 149 | 0.179 | 1,088,129,805.94 | 11.24 |
| Contrato Abierto (Art. 46 LCE) | 13 | 0.016 | 468,192,345.92 | 4.84 |
| Donaciones (Art. 1 LCE) | 6 | 0.007 | 3,729,959.00 | 0.04 |
| Sin Modalidad | 4 | 0.005 | 20,285,852.85 | 0.21 |
| Negociaciones entre Entidades Públicas (Art. 2 LCE) | 2 | 0.002 | 258,218.46 | 0.00 |
| Bienes y Suministros Importados (Art. 5 LCE) | 1 | 0.001 | 912.60 | 0.00 |
| Procedimiento Regulado por el Art. 54Bis (Subasta Electrónica Inversa) | 1 | 0.001 | 194,647.80 | 0.00 |
| Totales | 83,174 | 100 | 9,680,793,182 | 100 |

Concursos Adjudicados por Modalidad de Compra - del año 2017

| Modalidad de Compra | Cantidad de Concursos Adjudicados | % de Modalidad | Monto Total Adjudicado | % de Monto Adjudicado por Modalidad |
|--|-----------------------------------|----------------|------------------------|-------------------------------------|
| Compra con Oferta Electrónica (Art. 43 LCE Inciso b) | 79,860 | 81.560 | 3,048,445,053.810 | 15.48 |
| Cotización (Art. 38 LCE) | 5,524 | 5.642 | 2,547,886,507.880 | 12.94 |
| Procedimientos Regulados por el artículo 44 LCE (Casos de Excepción) | 3,354 | 3.425 | 990,183,929.060 | 5.03 |
| Procedimientos regulados por el artículo 54 LCE | 2,555 | 2.609 | 1,824,754,224.550 | 9.27 |
| Arrendamiento o Adquisición de Bienes Inmuebles (Art.43 inciso e) | 2,389 | 2.440 | 386,528,765.070 | 1.96 |
| Licitación Pública (Art. 17 LCE) | 1,528 | 1.561 | 7,598,124,999.110 | 38.58 |
| Adquisición Directa por Ausencia de Oferta (Art. 32 LCE) | 999 | 1.020 | 192,602,597.020 | 0.98 |

| | | | | |
|--|-----|-------|-------------------|------|
| Convenios y Tratados Internacionales (Art. 1 LCE) | 792 | 0.809 | 1,532,567,483.110 | 7.78 |
| Negociaciones entre Entidades Públicas (Art. 2 LCE) | 727 | 0.742 | 764,898,369.660 | 3.88 |
| Adquisiciones con proveedor único (Art.43 inciso c) | 58 | 0.059 | 139,089,486.510 | 0.71 |
| Bienes y Suministros Importados (Art. 5 LCE) | 53 | 0.054 | 15,342,601.870 | 0.08 |
| Arrendamientos por Cotización(Art.43 inciso d) | 36 | 0.037 | 16,888,892.680 | 0.09 |
| Donaciones (Art. 1 LCE) | 28 | 0.029 | 39,852,401.830 | 0.20 |
| Arrendamientos por Licitación Pública(Art.43 inciso d) | 5 | 0.005 | 35,030,806.000 | 0.18 |
| Contrato Abierto (Art. 46 LCE) | 4 | 0.004 | 538,133,435.620 | 2.73 |
| Dragados (Art.43 inciso f) | 2 | 0.002 | 172,500.000 | 0.00 |
| Procedimiento Regulado por el Art. 54Bis (Subasta Electrónica Inversa) | 2 | 0.002 | 22,963,892.700 | 0.12 |

| | | | | |
|---------|--------|-----|--------------------|-----|
| Totales | 97,916 | 100 | 19,693,465,946.480 | 100 |
|---------|--------|-----|--------------------|-----|

Concursos Adjudicados por Modalidad de Compra - del año 2018

| Modalidad de Compra | Cantidad de Concursos Adjudicados | % de Modalidad | Monto Total Adjudicado | % de Monto Adjudicado por Modalidad |
|--|-----------------------------------|----------------|------------------------|-------------------------------------|
| Compra con Oferta Electrónica (Art. 43 LCE Inciso b) | 103,014 | 79.595 | 4,164,543,239.530 | 18.62 |
| Procedimientos regulados por el artículo 54 LCE | 9,534 | 7.367 | 2,776,550,192.240 | 12.41 |
| Cotización (Art. 38 LCE) | 5,435 | 4.199 | 2,548,223,164.660 | 11.39 |
| Procedimientos Regulados por el artículo 44 LCE (Casos de Excepción) | 3,757 | 2.903 | 1,463,216,338.710 | 6.54 |
| Arrendamiento o Adquisición de Bienes Inmuebles (Art.43 inciso e) | 2,642 | 2.041 | 435,727,436.000 | 1.95 |
| Adquisición Directa por Ausencia de Oferta (Art. 32 LCE) | 1,580 | 1.221 | 270,271,915.740 | 1.21 |
| Licitación Pública (Art. 17 LCE) | 1,539 | 1.189 | 7,899,880,115.770 | 35.31 |
| Negociaciones entre Entidades Públicas (Art. 2 LCE) | 1,040 | 0.804 | 807,749,969.150 | 3.61 |
| Convenios y Tratados Internacionales (Art. 1 LCE) | 654 | 0.505 | 1,361,543,033.410 | 6.09 |
| Arrendamientos por Cotización(Art.43 inciso d) | 69 | 0.053 | 33,027,169.440 | 0.15 |
| Bienes y Suministros Importados (Art. 5 LCE) | 65 | 0.050 | 66,785,694.360 | 0.30 |
| Adquisiciones con proveedor único (Art.43 inciso c) | 53 | 0.041 | 100,690,433.260 | 0.45 |
| Donaciones (Art. 1 LCE) | 19 | 0.015 | 14,007,633.270 | 0.06 |
| Contrato Abierto (Art. 46 LCE) | 14 | 0.011 | 417,668,031.790 | 1.87 |
| Arrendamientos por Licitación Pública(Art.43 inciso d) | 3 | 0.002 | 10,245,960.080 | 0.05 |
| Dragados (Art.43 inciso f) | 3 | 0.002 | 167,950.000 | 0.00 |
| Licitación de proyectos APP (Artículo 40 Decreto 16-2010) | 1 | 0.001 | 0.010 | 0.00 |

| | | | | |
|---------|---------|-----|--------------------|-----|
| Totales | 129,422 | 100 | 22,370,298,277.420 | 100 |
|---------|---------|-----|--------------------|-----|

[405] En relación con la información estadística anterior suministrada por el Estado analizado, el Comité observa que la misma se encuentra desagregada por año, y que los gráficos cubren el período 2015 a 2018, en los cuales puede observarse información pertinente a la cantidad y porcentaje de concursos adjudicados por modalidad, así como el monto y porcentaje de dichas adjudicaciones, y que las modalidades van desde la compra con oferta electrónica, los procedimientos regulados por el artículo 54 de la Ley¹⁰⁰, cotizaciones, casos de excepción, licitaciones y otros medios de contratación.

[406] Por otra parte, el Comité observa que el Estado analizado no presentó información estadística respecto de sanciones administrativas o disciplinarias aplicadas a los contratistas o funcionarios que incurran en los supuestos contemplados en los artículos 80 a 88 de la Ley de Contrataciones del Estado. Al respecto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere llevar estadísticas respecto a esta información a los fines de identificar retos y tomar medidas correctivas, de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.12 de la sección 1.2.3. del Capítulo II de este informe).

[407] En ese mismo orden de ideas, el Comité estima pertinente que el Estado analizado lleve estadísticas detalladas y desagregadas por año respecto del resultado de las interposiciones de los recursos de revocatoria y de reposición, de manera que pueda conocerse cuántos fueron admitidos, cuántos fueron rechazados, cuántos fueron declarados notoriamente frívolos y/o notoriamente improcedentes, y cuántos interponentes fueron sancionados por esta última razón, a los fines de identificar retos y tomar medidas correctivas, de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.13 de la sección 1.2.3. del Capítulo II de este informe).

[408] Finalmente, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la Dirección General de Adquisiciones del Estado pusieron de presente que el sistema GUATECOMPRAS únicamente estaba habilitado para dar seguimiento a los procesos de contrataciones hasta el momento de la adjudicación, ya que el órgano fiscalizador para el seguimiento de la ejecución de los contratos, incluidos los contratos de obras, correspondía a la Contraloría General de Cuentas, quien es también el órgano fiscalizador de los procesos de contrataciones en aquellos casos que le encomienda la Ley de Contrataciones del Estado, incluida la imposición de sanciones.

[409] En vista de lo anterior, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere llevar estadísticas de sobre los resultados de la gestión de la Contraloría General de Cuentas como órgano fiscalizador de los procesos de contrataciones que le encomienda la Ley de Contrataciones del Estado, incluida la imposición de sanciones y el seguimiento a la ejecución de contratos, que permita conocer cuántas auditorías concurrentes de procesos de licitación llevó a cabo; cuántas negociaciones de contratos fiscalizó; cuántas anomalías se detectaron y cuántas fueron denunciadas a las autoridades competentes; cuántas causas conoció; cuáles fueron los tipos de causas; cuántas resultaron en multas, resarcimientos al Estado o resarcimientos al contratista y cuáles fueron los montos; cuál fue el costo para el Estado resultante por estos conceptos o en el caso de resarcimiento al Estado cuál fue el monto recuperado; cuántos casos resultaron en sanciones; cuántos casos resultaron en indicios de hechos punibles y cuántos fueron trasladados a la autoridad competente, a los fines de identificar retos y tomar medidas correctivas, de ser necesario. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.2.3.14 de la sección 1.1.3 del Capítulo II de este informe)

¹⁰⁰ Organizaciones no gubernamentales, asociaciones, fundaciones, patronatos, cooperativas, comités, organismos regionales e internacionales, fideicomisos y toda entidad privada o mixta, nacional o extranjera que reciba y/o administre fondos públicos.

1.2.3. Recomendaciones

[410] En atención a lo expresado en las secciones 1.2.1. y 1.2.2., el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.2.3.1 Adoptar las medidas pertinentes, a través de la autoridad correspondiente, para que las municipalidades cumplan con la obligación prevista en la Ley de Contrataciones del Estado, de publicar la información relativa a su actividad contractual en el Portal del sistema GUATECOMPRAS. (Véase párrafos 303 a 308 de la sección 1.2.1. del capítulo II de este informe)
- 1.2.3.2 Adoptar las medidas pertinentes, a través de la autoridad correspondiente, para que las inconformidades que presenten los usuarios del sistema “GUATECOMPRAS” sean respondidas dentro del plazo que señala la ley. (Véase párrafos 309 a 323 de la sección 1.2.1. del capítulo II de este informe)
- 1.2.3.3 Compilar información estadística detallada y desagregada por año, de manera que pueda conocerse cuántas solicitudes de inconformidades fueron respondidas a tiempo, cuántas fueron respondidas fuera de plazo, cuántas no fueron respondidas, y cuántas fueron declaradas improcedentes por estar fuera de plazo como resultado de respuestas tardías por parte de la institución gubernamental responsable para hacerlo o de silencio administrativo de la misma, a fines de identificar retos y adoptar medidas correctivas de ser necesario. (Véase párrafo 324 de la sección 1.2.1. del capítulo II de este informe)
- 1.2.3.4 Establecer una segunda instancia para la impugnación de las decisiones de la Junta de Adjudicación resultante de la presentación de inconformidades. (Véase párrafo 325 de la sección 1.2.2. del capítulo II de este informe)
- 1.2.3.5 Fortalecer el órgano de control de GUATECOMPRAS, de manera que cuente con los recursos humanos, presupuestarios y tecnológicos que se requieran, dentro de los recursos disponibles, para el cabal cumplimiento de sus funciones de órgano de control y asegurar la sostenibilidad y el funcionamiento del sistema. (Véase párrafos 385 a 389 de la sección 1.2.2. del capítulo II de este informe)
- 1.2.3.6 Tomar las medidas necesarias para que el Registro General de Adquisiciones del Estado quede plenamente habilitado y que cuente con los recursos humanos, presupuestarios y tecnológicos necesarios para cumplir cabalmente con sus funciones, dentro de los recursos disponibles. (Véase párrafo 390 de la sección 1.2.2. del capítulo II de este informe)
- 1.2.3.7 Implementar mecanismos de coordinación entre los sistemas informáticos de la Dirección de Contrataciones del Estado y del Registro General de Adquisiciones del Estado, según sea apropiado, a los fines de que la información sobre proveedores con la que cuenta GUATECOMPRAS se mantenga y pueda ser aprovechada por el Registro General de Adquisiciones del Estado. (Véase párrafos 391 a 392 de la sección 1.2.2. del capítulo II de este informe)
- 1.2.3.8 Considerar adoptar disposiciones para establecer los procesos que se requieran a fines de limitar la discrecionalidad para obviar la licitación o la cotización en las contrataciones en dependencias y entidades públicas que el artículo 44 a) de la actual Ley de Contrataciones del Estado permite con respecto a situaciones derivadas de los estados de excepción

declarados conforme la Ley de Orden Público. (Véase párrafos 393 a 395 de la sección 1.2.2. del capítulo II de este informe)

- 1.2.3.9 Considerar adoptar disposiciones específicas en el Reglamento a la Ley de Contrataciones del Estado para reglamentar las condiciones relacionadas a la publicación y gestión en GUATECOMPRAS de la negociación de los contratos y convenios que celebren las entidades reguladas en la Ley de Contrataciones del Estado, que no provengan de procedimientos que determina la misma y a las cuales se aplican las normas de derecho común, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 54 de dicha Ley. (Véase párrafo 396 de la sección 1.2.2. del capítulo II de este informe)
- 1.2.3.10 Tomar las medidas necesarias para promover la utilización de la Subasta Electrónica a la Inversa en el sistema GUATECOMPRAS. (Véase párrafos 397 a 402 de la sección 1.2.2. del capítulo II de este informe)
- 1.2.3.11 Definir los términos de “notoriamente frívolo” y “notoriamente improcedente” en los casos de la interposición de recursos de revocatoria o reposición, así como cuáles serían los casos y condiciones para una declaratoria de tal naturaleza, a los fines de asegurar que ello no se convierta en un obstáculo o desincentivo para que las personas puedan ejercer su derecho a impugnar los actos administrativos que les otorga la Ley. (Véase párrafo 403 de la sección 1.2.2. del capítulo II de este informe)
- 1.2.3.12 Compilar información estadística respecto de sanciones administrativas o disciplinarias aplicadas a los contratistas o funcionarios que incurran en los supuestos contemplados en los artículos 80 a 88 de la Ley de Contrataciones del Estado, a los fines de identificar retos y tomar medidas correctivas de ser necesario. (Véase párrafos 405 a 406 de la sección 1.2.2. del capítulo II de este informe)
- 1.2.3.13 Compilar estadísticas detalladas y desagregadas por año respecto del resultado de las interposiciones de los recursos de revocatoria y de reposición, de manera que pueda conocerse cuántos fueron admitidos, cuántos fueron rechazados, cuántos fueron declarados notoriamente frívolos y/o notoriamente improcedentes, y cuántos interponentes fueron sancionados por esta última razón, a los fines de identificar retos y tomar medidas correctivas, de ser necesario. (Véase párrafo 407 de la sección 1.2.2. del capítulo II de este informe)
- 1.2.3.14 Compilar estadísticas detalladas y desagregadas por año sobre los resultados de la gestión de la Contraloría General de Cuentas como órgano fiscalizador de los procesos de contrataciones que le encomienda la Ley de Contrataciones del Estado, incluida la imposición de sanciones y el seguimiento a la ejecución de contratos, que permita conocer cuántas auditorías concurrentes de procesos de licitación llevó a cabo; cuántas negociaciones de contratos fiscalizó; cuántas anomalías se detectaron y cuántas fueron denunciados a las autoridades competentes; cuántas causas conoció; cuáles fueron los tipos causas; cuántas resultaron en multas, resarcimientos al Estado o resarcimientos al contratista y cuáles fueron los montos; cuál fue el costo para el Estado resultante por estos conceptos o en el caso de resarcimiento al Estado cuál fue el monto recuperado; cuántos casos resultaron en sanciones; cuántos casos resultaron en indicios de hechos punibles y cuántos fueron trasladados a la autoridad competente, a los fines de identificar retos y tomar medidas correctivas, de ser necesario. (Véase párrafos 408 a 409 de la sección 1.2.2. del capítulo II de este informe)

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

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

Recomendación 2.

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

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

Adoptar, a través de la autoridad correspondiente, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con su Constitución y los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico interno, la cual podría incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) *Mecanismos de denuncia, como la denuncia anónima y la denuncia con protección de identidad, que garanticen la seguridad personal y la confidencialidad de identidad de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que de buena fe denuncien actos de corrupción.*
- b) *Medidas de protección para quienes denuncien actos de corrupción que puedan no estar tipificados como delitos y que puedan ser objeto de investigación en sede administrativa.*
- c) *Medidas de protección, orientadas no solamente hacia la protección de la integridad física del denunciante y su familia, sino también hacia la protección de su situación laboral, especialmente cuando se trate de un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo.*
- d) *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. Disposiciones específicas sobre mecanismos de denuncia para actos de corrupción, incluyendo medidas para la protección de la identidad para los denunciantes de buena fe de actos de corrupción y sus familias.*
- e) *Mecanismos que faciliten la cooperación internacional en las materias anteriores, cuando sea pertinente.*

[411] Tanto en su respuesta al cuestionario¹⁰¹ como durante la visita *in situ*¹⁰², el Estado, analizado presentó información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance de la implementación de la misma, lo siguiente:

[412] – “La Contraloría General de Cuentas ha puesto a disposición de la ciudadanía varios mecanismos para presentar denuncias sobre posibles actos de corrupción en el uso de fondos públicos, los cuales puede hacer identificándose plenamente o bien sin identificación: 1. Centro de Gestión de Denuncias Ciudadanas

¹⁰¹ Respuesta de Guatemala al Cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, págs. 58 a 60.

¹⁰² Ver presentación de PowerPoint del Ministerio Público <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

2. Línea telefónica directa 1506 3. Aplicación para teléfonos inteligentes “Yo Denuncio” (App) 4. Oficinas de las 21 Delegaciones Departamentales”.¹⁰³

[413] – “Por parte del Ministerio Público, dentro del marco legal en materia de protección, se ha atendido particularmente a colaboradores eficaces con ocasión de procesos en los que se investigan hechos de corrupción, las medidas que se han tomado han sido a nivel de capacitación al personal que presta asistencia y protección a los protegidos.”¹⁰⁴

[414] – “Fortalecimiento del Programa de protección mediante la aprobación de instrumentos normativos:

[415] “a) Manual de Organización y Funciones de la Oficina de Protección (Acuerdo No. 95-2013)

[416] “b) Manual de Normas y Procedimientos (Acuerdo No. 96-2013)”¹⁰⁵

[417] – “Gestión y coordinación con las Fiscalías a efecto que a las personas víctimas, testigos o colaboradores eficaces dentro de procesos por hechos de corrupción se le preste seguridad personal por personas ajenas al Ministerio de Gobernación.”¹⁰⁶

[418] – La iniciativa anti-acoso laboral implementada por el Organismo Judicial.

[419] El Comité toma nota de los avances realizados por el Estado analizado, así como de la necesidad de que continúe dando atención adicional a la implementación de la medida única de la recomendación anterior, por las razones que se exponen a continuación:

[420] En primer lugar, el Comité toma nota de que el Estado analizado en su respuesta puso de presente lo siguiente: “En lo referente al Ministerio Público, no se hace pronunciamiento en virtud que, no se ha emitido regulación o disposición específicas para el tratamiento de testigos dentro del proceso por hechos de corrupción, toda vez que la legislación contempla disposiciones generales e integrales para el tratamiento para la protección de sujetos procesales”.¹⁰⁷

[421] En segundo lugar, el Comité observa que el Estado analizado en su respuesta indica también que en septiembre de 2018 “, se firmó un nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Organismo Judicial y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial, y entre las normas surgidas de la negociación colectiva, se estableció en el artículo 98 del mismo acerca de las denuncias que estas “se harán expresamente por el interesado plenamente identificado y no por anónimo, la cual deberá ser ratificada por el denunciante o por cualquier otro medio electrónico en la audiencia respectiva, salvo cuando el denunciante es funcionario del Organismo Judicial. En caso de no ratificarse se ordenará el archivo correspondiente. Por lo anterior, la Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, se ve impedida de implementar medidas o acciones administrativas sancionadoras en contra de empleados o funcionarios judiciales, en caso de que los denunciantes sean anónimos o no ratifiquen las denuncias presentadas. Únicamente, es viable certificar las mismas al Ministerio Público por la posible comisión de

¹⁰³ Respuesta de Guatemala al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 58.

¹⁰⁴ Ídem, pág. 59.

¹⁰⁵ Ver presentación de PowerPoint del Ministerio Público <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

¹⁰⁶ Ver presentación de PowerPoint del Ministerio Público <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

¹⁰⁷ Respuesta de Guatemala al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 60.

hechos ilícitos”. Al respecto, durante la visita *in situ*, los representantes de la Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial pusieron de presente como una dificultad que dicho pacto colectivo contiene está enfocado en proteger la privacidad del denunciado y que, además de no contener protecciones para los denunciantes, contempla sanciones para quienes denuncien.

[422] Finalmente, el Comité toma nota que durante la visita *in situ*, tanto los representantes del Ministerio Público como del Organismo Judicial manifestaron que las normas vigentes no contemplaban en realidad medidas paliativas para los denunciantes de actos de corrupción y estuvieron de acuerdo en que aún hace falta adoptar una ley integral de protección para estos denunciantes.

[423] Al respecto, el Comité desea recordar que el origen de la medida única de la recomendación anterior se remonta al análisis de la segunda ronda, en cuya ocasión formuló la siguiente observación:¹⁰⁸

[424] *“El Comité observa además, que si bien existen disposiciones en la Ley para la Protección de Sujetos Procesales y Personas Vinculadas a la Administración de Justicia Penal y en su Reglamento, que contemplan medidas de protección para quienes intervienen en procesos penales, no se prevén medidas de protección para los funcionarios públicos o ciudadanos particulares que denuncien actos de corrupción que pudieran no estar tipificados como delitos y pudieran ser objeto de una investigación de naturaleza administrativa.*

[425] *“El Comité observa también, que las medidas de protección contempladas en la Ley para la Protección de Sujetos Procesales y Personas Vinculadas a la Administración de Justicia Penal y en su Reglamento, apuntan más que todo hacia la protección de la integridad física de sus destinatarios, pero no contienen previsiones orientadas hacia la protección de la situación laboral del denunciante cuando este sea un funcionario público, lo cual contribuiría al logro de los propósitos de la Convención, al estimular a los servidores públicos a cumplir con su deber de denunciar los actos de corrupción sin el temor de ser eventualmente desmejorados en sus condiciones laborales.*

[426] *“Por otra parte, el Comité observa que no se prevén mecanismos para denunciar amenazas o represalias de las que pueda ser objeto el denunciante.*

[427] *“Con fundamento en lo antes planteado, el Comité le formulará una recomendación al país analizado (ver recomendación en la sección 2 del capítulo III de este informe), orientada a que considere adoptar, a través de la autoridad correspondiente, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con su Constitución y los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico interno”.*

[428] Por las razones anteriormente expuestas, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado, así como de las dificultades puestas de presente, y de la necesidad de que preste atención a la implementación de la medida única de la recomendación anterior, para lo cual podría tener en consideración los criterios establecidos en la *Ley Modelo para facilitar e incentivar la denuncia de actos de corrupción y proteger a sus denunciantes* y testigos disponible en el Portal Anticorrupción de las Américas¹⁰⁹, la cual estima pertinente replantear para mayor claridad (ver recomendación 2.4.1 de la sección 2.4. del Capítulo II de este informe).

¹⁰⁸ Informe de Guatemala correspondiente a la Segunda Ronda, pág. 31.

¹⁰⁹ Disponible en <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/leyes.html>

[429] Adicionalmente, cabe señalar que la organización de la sociedad civil “*Acción Ciudadana*”, en el documento paralelo presentado en el marco del artículo 34 del Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité de Expertos del MESICIC, puso de presente entre otros que:¹¹⁰

[430] “*El Congreso de la República de Guatemala recibió en el año 2016 una propuesta elaborada por Acción Ciudadana, la misma a seguido el proceso de formación de ley a la cual tiene el nombre de “No. INICIATIVA: 4936 INICIATIVA QUE DISPONE APROBAR LEY PARA FACILITAR E INCENTIVAR LA DENUNCIA DE ACTOS DE CORRUPCIÓN Y PROTEGER SUS IDENTIDADES. la que ha pasado por 3 etapas: 1) Presentación a Dirección Legislativa; 2) Presentación al Pleno del Congreso, y 3) Dictamen de la Comisión Ordinaria de legislación y puntos constitucionales, Comisión Extraordinaria nacional de transparencia. Esta es la única acción que se ha realizado por parte del Estado, en este caso el Congreso para dar cumplimiento a las recomendaciones. La iniciativa no ha avanzado desde el 30 de octubre de 2016...”*”

[431] Por otra parte, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Ministerio Público manifestaron como una dificultad que muchas veces se solicita que la implementación de las medidas protección de los denunciantes no quede en manos de la policía, ya que en algunos casos la misma está involucrada en el problema de corrupción. Al respecto agregaron que les hacía falta manuales interinstitucionales para que la implementación de dichas medidas quedaran a cargo del MP para estos propósitos, ya que era la única protección con la que contaban los denunciantes en estos casos. El Comité por lo tanto, estima pertinente que el Estado analizado considere establecer mecanismos de coordinación interinstitucional, según sea apropiado, los cuales podrían incluir la adopción de manuales interinstitucionales que contengan disposiciones que permitan determinar qué funcionarios de cuál institución serían los más indicados para garantizar la protección de los denunciantes de actos de corrupción, de conformidad con la normativa vigente, para lo cual formulará una recomendación (ver recomendación 2.4.2 de la sección 2.4. del Capítulo II de este informe).

[432] Adicionalmente, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Ministerio Público informaron que había necesidad de fortalecer la Oficina de Protección, establecida en el marco del Decreto Número 70-96, “*Ley para la Protección de Sujetos Procesales y Personas Vinculadas a la Administración de Justicia Penal*”, a la cual se le había recortado el presupuesto en un 50%. Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere fortalecer dicha Oficina de Protección con los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a fines de que pueda cumplir a cabalidad las funciones de protección que le confiere la Ley, para lo cual formulará una recomendación (ver recomendación 2.4.3 de la sección 2.4. del Capítulo II de este informe).

[433] Finalmente, lo que tiene que ver con las necesidades de cooperación técnica, el Comité toma nota de que el Estado analizado en su respuesta puso de presente lo siguiente: “*Se estima necesario que como parte de la cooperación técnica se de asesoría con relación a la contradicción entre el resguardo a la intimidad y prevención de represalias por parte del denunciante y el derecho del denunciado de conocer la identidad de su denunciante, como parte integral de su derecho de legítima defensa.*”¹¹¹ Cabe señalar que esto es congruente con la preocupación presentada por el Organismo Judicial respecto del enfoque del de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Organismo Judicial y el Sindicato de Trabajadores de dicho Organismo.

[434] En ese mismo orden de ideas, el Comité toma nota asimismo de que durante la visita *in situ*, los representantes del Ministerio Público identificaron necesidades de cooperación para los siguientes

¹¹⁰ Documento presentado por “*Acción Ciudadana*”, en el marco del artículo 34 del Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité de Expertos del MESICIC.

¹¹¹ Respuesta de Guatemala al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 60.

objetivos:¹¹² “Reforma integral y adaptación de la normativa existente; Protocolos y mecanismos que permitan un diagnóstico integral de los candidatos a protección; Implementación de un plan sistemático y continuo de capacitación al personal; Análisis para la implementación y operativización del Convenio Centroamericano”.

[435] Al respecto, el Comité toma nota de las necesidades puestas de presente en la respuesta al cuestionario y por el Ministerio Público y el Organismo Judicial en la visita *in situ*, en cuanto a que el Estado analizado le proporcione el apoyo necesario e invita a los Estados Parte, así como a otras organizaciones de cooperación, a asistir a dichas Instituciones en estos temas. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 2.4.4 de la sección 2.4. del Capítulo II de este informe).

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

2.2.1 Desarrollos relativos al marco normativo

[436] – Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Organismo Judicial y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial.¹¹³

[437] – Manual de Organización y Funciones de la Oficina de Protección (Acuerdo No. 95-2013)

[438] – Manual de Normas y Procedimientos (Acuerdo No. 96-2013)

[439] – Protocolo de seguridad sobre amenazas, intimidaciones o cualquier otra actitud que ponga en riesgo o peligro la seguridad, especialmente, de Magistrados o Jueces.

2.2.2 Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[440] – La instalación de un enlace electrónico en el Portal de Internet del Organismo Judicial para presentar denuncias y quejas.¹¹⁴

2.3 Resultados

[441] El Estado analizado, durante en la visita *in situ*, presentó información estadística de la Oficina de Protección referida a testigos protegidos por denuncia de actos de corrupción, que se encuentran en investigación, extraída de los archivos de la Sección de Evaluación y Análisis de dicha Oficina:

Gráfico No. 1

| No. de Caso | Fiscalía Solicitante | Delito |
|-------------|--|--|
| 001-2017 | Fiscalía de Sección contra la Corrupción | Falsedad Material y Abuso de Autoridad |
| 002-2017 | Fiscalía de Sección contra la Corrupción | Falsedad Material y Abuso de Autoridad |
| 003-2017 | Fiscalía de Sección contra la Corrupción | Falsedad Material y Abuso de Autoridad |

¹¹² Ver presentación de PowerPoint del Ministerio Público <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicio/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

¹¹³ Respuesta de Guatemala al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 60.

¹¹⁴ Disponible en: <https://sharepointprod.oj.gob.gt/FrmExt/Lists/Denuncia/Item/newifs.aspx?List=1874e5d8-ddbd-431d-b684-1b3a2a4e0bc0&RootFolder=&Web=f9f8ed25-fd89-4853-a2b7-716cd1d099dc>

| | | |
|----------|--|--|
| 004-2017 | Fiscalía de Sección contra la Corrupción | Falsedad Material y Abuso de Autoridad |
| 005-2017 | Fiscalía de Sección contra la Corrupción | Falsedad Material y Abuso de Autoridad |

[442] En relación con el gráfico anterior el Comité toma nota de que si bien muestran el número de casos de protección de testigos protegidos por denuncia de actos de corrupción que se encuentran en investigación en la Oficina de Protección, estos cubren únicamente el período de 2017. Asimismo, este gráfico no permite identificar cuántos denunciantes solicitaron medidas de protección; a cuántos de ellos se les aceptó su solicitud de protección y qué tipo de protección se le proporcionó; a cuántos de ellos se les negó; cuántas solicitudes de protección quedaron sin resolver por cualquier razón; el tiempo de duración de las medidas de protección, así como la efectividad de las mismas; cuántos beneficios del servicio de Protección se dieron por terminados por finalizar el plazo por el cual fueron otorgados; cuántos por haber desaparecido las circunstancias de riesgo que motivaron la protección; cuántas por incumplimiento por parte del beneficiario de las condiciones u obligaciones establecidas en el convenio suscrito con el Director; así como cuántas sanciones fueron impuestas a personas particulares y funcionarios y empleados que tengan información relacionada con la protección proporcionada por el Servicio, por infracción a su obligación de mantenerla en secreto para no comprometer la seguridad de los beneficiarios, así como la naturaleza de las sanciones; a efectos de identificar retos y adoptar medidas correctivas. El Comité estima pertinente que el Estado analizado considere llevar estadísticas en ese sentido y para ello formulará una recomendación (ver recomendación 2.4.5 de la sección 2.4. del Capítulo II de este informe).

2.4 Recomendaciones

[443] En atención a lo expresado en las secciones 2.1, 2.2, y 2.3, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 2.4.1 Adoptar, a través de la autoridad correspondiente, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con su Constitución y los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico interno, para lo cual podría tener en consideración los criterios establecidos en la *Ley Modelo para facilitar e incentivar la denuncia de actos de corrupción y proteger a sus denunciantes y testigos* disponible en el Portal Anticorrupción de las Américas, la cual podría incluir, entre otros, los siguientes aspectos: (Véase párrafos 420 a 430 de la sección 2.1. del capítulo II de este informe)
- a) Mecanismos de denuncia, como la denuncia anónima y la denuncia con protección de identidad, que garanticen la seguridad personal y la confidencialidad de identidad de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que de buena fe denuncien actos de corrupción.
 - b) Medidas de protección para quienes denuncien actos de corrupción que puedan no estar tipificados como delitos y que puedan ser objeto de investigación en sede administrativa.
 - c) Medidas de protección, orientadas no solamente hacia la protección de la integridad física del denunciante y su familia, sino también hacia la protección de su situación laboral, especialmente cuando se trate de un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo.

- d) 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. Disposiciones específicas sobre mecanismos de denuncia para actos de corrupción, incluyendo medidas para la protección de la identidad para los denunciantes de buena fe de actos de corrupción y sus familias.
 - e) Mecanismos que faciliten la cooperación internacional en las materias anteriores, cuando sea pertinente.
- 2.4.2 Establecer mecanismos de coordinación interinstitucional, según sea apropiado, los cuales podrían incluir la adopción de manuales interinstitucionales que contengan disposiciones que permitan determinar qué funcionarios de cuál institución serían los más indicados para garantizar la protección de los denunciantes de actos de corrupción, de conformidad con la normativa vigente. (Véase párrafo 431 de la sección 2.1. del capítulo II de este informe)
- 2.4.3 Fortalecer la Oficina de Protección, proveyéndole con los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a fines de que pueda cumplir a cabalidad las funciones de protección que le confiere la Ley para la Protección de Sujetos Procesales y Personas Vinculadas a la Administración de Justicia Penal. (Véase párrafo 432 de la sección 2.1. del capítulo II de este informe)
- 2.4.4 Promover las gestiones necesarias con otros Estados y organizaciones de cooperación para proveer al Ministerio Público y al Organismo Judicial con la asistencia técnica necesaria para el financiamiento de la asesoría que se requiera en relación entre el resguardo a la intimidad y la prevención de represalias por parte del denunciante y el derecho del denunciado de conocer la identidad de su denunciante, como parte integral de su derecho de legítima defensa; así como la reforma integral y la adaptación de la normativa existente para la protección de denunciantes de actos de corrupción; el desarrollo de protocolos y mecanismos que permitan un diagnóstico integral de los candidatos a protección; la implementación de un plan sistemático y continuo de capacitación al personal; y el análisis para la implementación y operatividad del Convenio Centroamericano. (Véase párrafos 433 a 435 de la sección 2.1. del capítulo II de este informe)
- 2.4.5 Llevar información estadística respecto del proceso de protección a víctimas y testigos en el marco de la Ley para la Protección de Sujetos Procesales y Personas Vinculadas a la Administración de Justicia Penal, desagregadas por año, que permitan identificar cuántos denunciantes solicitaron medidas de protección; a cuántos de ellos se les aceptó su solicitud de protección y qué tipo de protección se le proporcionó; a cuántos de ellos se les negó; cuántas solicitudes de protección quedaron sin resolver por cualquier razón; el tiempo de duración de las medidas de protección, así como la efectividad de las mismas; cuántos beneficios del servicio de Protección se dieron por terminados por finalizar el plazo por el cual fueron otorgados; cuántos por haber desaparecido las circunstancias de riesgo que motivaron la protección; cuántas por incumplimiento por parte del beneficiario de las condiciones u obligaciones establecidas en el convenio suscrito con el Director de la Oficina; así como cuántas sanciones fueron impuestas a personas particulares y funcionarios y empleados que tengan información relacionada con la protección proporcionada por el Servicio, por infracción a su obligación de mantenerla en secreto para no comprometer la seguridad de los beneficiarios, así como la naturaleza de las sanciones; a efectos de identificar retos y adoptar medidas correctivas. (Véase párrafos 441 a 442 de la sección 2.3 del capítulo II de este informe)

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

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

Recomendación 3.1 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Adecuar los artículos del Código Penal que se relacionan a continuación, de la manera que seguidamente se menciona:

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

El artículo 439 del Código Penal (modificado por el artículo 118 del Decreto No. 11-2006 del Congreso de la República), que tipifica el Cohecho Pasivo y que se relaciona con el párrafo a. del artículo VI.1 de la Convención, podría adecuarse de tal manera que incluyera como sujeto activo de dicha conducta, además de “el funcionario o empleado público,” a “una persona que ejerza funciones públicas,” como se prevé en dicho párrafo.

[444] Tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como un paso que contribuye a la consideración satisfactoria de la misma el siguiente:

[445] La reforma al artículo 439 del Código Penal relativo al cohecho pasivo, cuyo texto revisado establece que: “*Comete delito de cohecho pasivo, el funcionario público, empleado público o quien ejerza funciones públicas, que solicite o acepte, directa o indirectamente, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio, a título de favor, dádiva, presente, promesa, ventaja o por cualquier otro concepto, para sí mismo o para otra persona, para realizar, ordenar, retardar u omitir un acto propio de su cargo...*”

[446] Al respecto, el Comité observa que se ha agregado al tipo penal el elemento de “*quien ejerza funciones públicas*”, por lo que toma nota de la consideración satisfactoria de la medida a) de la anterior recomendación.

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

El artículo 442 del Código Penal (modificado por el artículo 119 del Decreto No. 11-2006 del Congreso de la República), que tipifica el Cohecho Activo y que se relaciona con el párrafo b. del artículo VI.1 de la Convención, podría adecuarse de tal manera que incluyera, además de “el funcionario o empleado público,” como destinatario de la oferta u otorgamiento de beneficios por parte del sujeto activo de dicha conducta, a “una persona que ejerza funciones públicas,” como se prevé en dicho párrafo

[447] Tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como un paso que contribuye a la consideración satisfactoria de la misma el siguiente:

[448] La reforma al artículo 442 del Código Penal relativo al cohecho activo, cuyo texto revisado establece que: “*Comete delito de cohecho activo, cualquier persona que ofrezca o entregue a un funcionario público, empleado público o quien ejerza funciones públicas, directa o indirectamente, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio, a título de favor, dádiva, presente, promesa, ventaja o por cualquier otro concepto, para sí mismo o para otra persona, para que realice, ordene, retarde u omita un acto propio de su cargo.*”

[449] Al respecto, el Comité observa que se ha agregado al tipo penal el elemento de “*quien ejerza funciones públicas*”, por lo que toma nota de la consideración satisfactoria de la medida b) de la anterior recomendación.

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Los artículos 419, 449 y 451 del Código Penal, que tipifican, en su orden, el Incumplimiento de Deberes, la Concusión y las Exacciones Ilegales y que se relacionan con el párrafo c. del artículo VI.1 de la Convención, podrían adecuarse de tal manera que incluyeran como sujeto activo de dichas conductas, además de “el funcionario o empleado público,” a “una persona que ejerza funciones públicas, “como se prevé en dicho párrafo.

[450] Tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como un paso que contribuye a la consideración satisfactoria de la misma el siguiente:

[451] – La reforma al artículo 1º correspondiente a Disposiciones Generales del Código Penal, que dispone lo siguiente¹¹⁵:

[452] “*Para los efectos penales se entiende:*

[453] “*Por funcionario público: i) toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial, ya sea designado o elegido, permanente o temporal, remunerado u honorario, sea cual sea la antigüedad de esa persona en el cargo; ii) toda otra persona que desempeñe una función pública, incluso para un organismo público o una empresa pública, o que preste un servicio público.*

[454] “*Por funcionario público extranjero, toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial de un país extranjero, ya sea designado o elegido; y toda persona que ejerza una función pública para un país extranjero, incluso para un organismo público o una empresa pública.*

[455] “*Por funcionario de una organización internacional pública, un empleado público internacional o toda persona que tal organización haya autorizado a actuar en su nombre.*”

[456] Adicionalmente, el Comité también toma nota de que el Estado analizado, tanto en su respuesta como en la visita *in situ*, informó que en la práctica la Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en sentencia del 19 de marzo de 2017 (proceso 3008-2013) en un caso de impugnación de sentencia resultante del tipo penal de Incumplimiento de Deberes, Concusión y Exacciones Legales por parte de una persona con un a clase diferente de vinculación laboral al Estado, de la siguiente manera: “.....*de la resolución antes trascrita se advierte, que no se denota violación a principios o derechos constitucionales, pues al -ahora amparista- se le condenó y sancionó con base en una norma que se encontraba establecida al momento en que se cometió el hecho que se le endilga, asimismo, el postulante podía ser sujeto a que se le imputara el delito de Incumplimiento de deberes regulado en el artículo 419 del Código Penal, pues sin importar la forma como se haya materializado su relación con el Estado, este desempeñaba una función pública (.....), encontrándose sujeto a todas las obligaciones y responsabilidades que esto conlleva, incluido el ser procesado y condenado por el delito antes mencionado...*”

[457] Sobre el particular, el Comité desea recordar que las definiciones de “Función Pública” y “Funcionario Público” previstas en la Convención son las siguientes:

¹¹⁵ Disponible en https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_gtm_corrup.pdf

[458] *“Función pública”, toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.*

[459] *“Funcionario público”, “Oficial Gubernamental” o “Servidor público”, cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos.*

[460] Teniendo en consideración que el Estado analizado ha incorporado en su Código Penal una definición de funcionario público que atiende los elementos contemplados en la Convención, que será utilizada para los efectos penales de todas las conductas contempladas en dicha normativa, incluida toda persona que desempeñe una función pública, el Comité estima por lo que toma nota de la consideración satisfactoria de la medida c) de la anterior recomendación.

Recomendación 3.2 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda

Complementar las disposiciones penales contenidas en los artículos 2, 3 y 4 de la Ley Contra la Delincuencia Organizada atinentes a la conspiración y a la asociación ilícita, que se relacionan con el párrafo e. del artículo VI.1 de la Convención, extendiéndolas a todos los tipos a los que se refiere este artículo de la Convención.

[461] El Estado analizado en su respuesta presentó información que estima está relacionada con la implementación de la recomendación anterior, de la cual se destaca la siguiente:

[462] *“Se considera que conforme las normas del Código Penal aludidas, dichas recomendaciones por la convención ya han sido asimiladas por las normas es decir, de personas que ejerzan funciones públicas. En ese sentido corresponderá a los Jueces y Magistrados aplicar la norma en casos concretos que se denuncie el delito de abuso de autoridad, concusión y exacciones ilegales.”*

[463] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la necesidad de que el Estado analizado dé atención adicional a la implementación de la anterior recomendación, toda vez que ésta no se refiere a la inclusión de personas que ejerzan funciones públicas y no ha habido una reforma a la Ley Contra la Delincuencia Organizada para complementar las disposiciones penales contenidas en sus artículos 2, 3 y 4 atinentes a la conspiración y a la asociación ilícita, que se relacionan con el párrafo e. del artículo VI.1 de la Convención, extendiéndolas a todos los tipos a los que se refiere este artículo de la Convención (ver recomendación 3.2.1 de la sección 3.2. del Capítulo II de este informe).

[464] Adicionalmente, cabe señalar que la organización de la sociedad civil “Acción Ciudadana”, en el documento paralelo presentado en el marco del Artículo 34 del Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité de Expertos del MESICIC (en adelante “el documento paralelo”), puso de presente entre otros que:¹¹⁶

[465] *“El artículo 17 del Código Penal regula de forma general los tipos establecidos en el párrafo e del artículo VI 1 de la Convención, indicando que “Hay conspiración, cuando dos o más personas se conciertan para cometer un delito y resuelven ejecutarlo. Hay proposición, cuando el que ha resuelto cometer un delito, invita a otra u otras personas a ejecutarlo. La conspiración, la proposición, la provocación, la instigación y la inducción para cometer un delito, sólo son punibles en los casos en que la*

¹¹⁶ Documento paralelo presentado por la organización de la sociedad civil “Acción Ciudadana”, pág. 48.

ley lo determine expresamente.” Por lo que la medida concreta a tomar es la modificación de la Ley contra la Delincuencia Organizada, para ampliar el alcance de los referidos artículos e incluir las disposiciones de la Convención en esa materia. Este cambio, como se estableció en el apartado anterior, no ha sido implementado hasta la fecha.”

3.2. Recomendaciones

[466] En atención a lo expresado en la sección 3.1 del Capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere la siguiente recomendación:

- 3.2.1. Complementar las disposiciones penales contenidas en los artículos 2, 3 y 4 de la Ley Contra la Delincuencia Organizada atinentes a la conspiración y a la asociación ilícita, que se relacionan con el párrafo e. del artículo VI.1 de la Convención, extendiéndolas a todos los tipos a los que se refiere este artículo de la Convención. (Véase párrafos 461 a 465 de la sección 3.1 del capítulo II de este informe).

4. RECOMENDACIONES GENERALES

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

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

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

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

Seleccionar y desarrollar procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado y cuando ellos 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.

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

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 ASEGUEN LA ADECUADA COMPRESIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES Y LAS NORMAS ÉTICAS QUE RIGEN SUS ACTIVIDADES (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 3 DE LA CONVENCIÓN)

[469] De conformidad con la *Metodología* acordada por el Comité para el análisis de la disposición seleccionada para la Quinta Ronda prevista en el párrafo 3º 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 a la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC), al Organismo Judicial y al Organismo Legislativo por considerar que se destacan por haber implementado programas vinculados a este tema.

[470] A continuación se hace una breve descripción de las tres entidades públicas seleccionadas por la República de Guatemala que serán analizadas en esta sección:

[471] – La Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC) es la responsable de administrar en forma técnica el sistema de recursos humanos de la administración pública para garantizar el desempeño idóneo y efectivo de la labor institucional del gobierno. La citada Oficina, desarrolla sus actividades dentro del marco jurídico que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Servicio Civil, y la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y sus Reglamentos y otras disposiciones complementarias en las cuales se indica que a la misma le corresponde, regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, para lo cual debe entenderse como tal, a todos los órganos administrativos que dependen del Organismo Ejecutivo y sus entidades descentralizadas y autónomas adscritas a dicha normativa; así como todo lo concerniente a la administración de las diferentes pensiones que son otorgadas a los ex-trabajadores y beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado.

[472] – El Organismo Legislativo decreta la normativa de interés público concerniente a los distintos decretos que tienen vinculancia sobre la administración pública, que repercuten en el sistema de gestión de los servidores públicos y en el establecimiento de normativas relacionadas al fomento de la integridad de la gestión pública.

[473] – El Organismo Judicial se encarga de la administración del sector justicia, incluyendo el servicio civil de dicho Organismo.

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

[474] La República de Guatemala cuenta con un conjunto de disposiciones y/o medidas orientadas a dar instrucciones al personal de las entidades públicas tendientes a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, entre las que se destacan las siguientes:

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal del Organismo Ejecutivo, se considera lo siguiente:

[475] – Constitución Política de la República de Guatemala, cuyo artículo 107 dispone que “*Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.*”

[476] – Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República.

[477] – Manuales de Organización y Funciones de las instituciones del Organismo Ejecutivo, los que contienen entre otros elementos, las descripciones de los puestos de trabajo en las que se detallan los deberes y responsabilidades asignados a los mismos dentro del contexto de cada institución.

[478] – [Normas de Ética del Organismo Ejecutivo](#), Acuerdo Gubernativo número 197-2004 del Presidente de la República, cuyo artículo 1º dispone que “*Las presentes normas éticas deberán ser*

*observadas por todos los funcionarios, empleados y asesores del Organismo Ejecutivo, sin perjuicio de lo dispuesto en otras normas”.*¹¹⁷

[479] – [Reglamento Orgánico Interno de la Oficina Nacional del Servicio Civil \(ONSEC\)](#), Acuerdo Gubernativo No. 246-2017, cuyo artículo 2º dispone que la ONSEC “*es el ente rector del Sistema de Administración de Recursos Humanos de la Administración Pública y administrador del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, en todo el territorio nacional, en cumplimiento a la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y sus respectivos Reglamentos.*”

[480] El inciso 7) del artículo 3, dispone que entre las funciones de la ONSEC se encuentra la de “*Administrar los procesos de gestión de recursos humanos relacionados con planeación, gestión de puestos, remuneraciones, reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño e higiene y seguridad laboral, así como coordinar las acciones para establecer la carrera administrativa y la profesionalización de los servidores públicos*”.

[481] –Ley Orgánica del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), cuyo artículo 5 dispone que “*El INAP es el órgano técnico de la Administración Pública, responsable de generar y lograr que se ejecute un proceso permanente de desarrollo administrativo con el fin de incrementar la capacidad de las instituciones y dependencias públicas para que éstas sean eficientes y eficaces en los aspectos que le son propios y en la producción de bienes y prestaciones de servicios destinados al Sector Público y a la sociedad en general.*”

[482] El artículo 6, en su inciso 6, dispone que entre las funciones del INAP se encuentra la de “*Definir políticas y realizar acciones de desarrollo de los recursos humanos de Sector Público, especialmente en lo que concierne a su formación y capacitación.*”

[483] En relación con la manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, si es que se hace verbalmente o por escrito y si queda constancia de ello, el Estado analizado en su respuesta presenta información de la cual se destaca la siguiente:¹¹⁸

[484] “*Por medio de la inducción que se imparte se le informa al personal las responsabilidades que conlleva su cargo, se refuerza el tema de los valores institucionales y se dan a conocer sus manuales institucionales. A través de dar a conocer fundamentos legales de la administración pública y los distintos instrumentos administrativos relativos a las funciones del personal*”.

[485] “*La Oficina Nacional del Servicio Civil, refiere que las responsabilidades y funciones las da a conocer el jefe inmediato del trabajador de manera verbal y por escrito al momento de éste tomar posesión del cargo, dejando constancia de ello dentro de los registros del Departamento y/o Dirección donde el servidor va a prestar sus servicios*”.

¹¹⁷ El artículo 3º de las Normas de Ética del Organismo Ejecutivo contiene las siguientes definiciones: “A) *Servidor Público: Funcionarios, empleados públicos y asesores en general que trabajan en y para el Organismo Ejecutivo, el cual se integra de conformidad con lo estipulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley del Organismo Ejecutivo. B) Funcionario Público: Quien por disposición de la ley, por elección popular o legítimo nombramiento ejerce cargo o autoridad, calidad, jurisdicción o representación, de carácter oficial en el Organismo Ejecutivo. C) Empleado Público: Quien sin facultades legales de propia determinación, realiza o ejecuta lo que se le ordena o manda o, de acuerdo a dicha subordinación, desempeña labores o funciones públicas en el Organismo Ejecutivo. D) Asesor: Quien por virtud de contrato, presta determinado servicio acorde a su conocimiento y experiencia en determinada rama técnica o profesional en el Organismo Ejecutivo*”.

¹¹⁸ Respuesta de Guatemala al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 7.

[486] Por cuanto a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, el Estado analizado en su respuesta informa que en general las responsabilidades y funciones se dan a conocer al personal al momento de tomar posesión del cargo.¹¹⁹

[487] En lo que tiene que ver con la existencia de programas y de cursos de inducción o de instrucción al personal sobre como desempeñar honorablemente sus responsabilidades o funciones y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño, el Estado analizado en su respuesta informa que para obtener información y resolver las dudas sobre la manera de desempeñar sus funciones, el personal acude a su jefe inmediato o al área de recursos humanos dentro de la institución para la cual labora; de ser necesario, también puede acudir a la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Oficina Nacional de Servicio Civil.¹²⁰

[488] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlas acerca de su honorable desempeño, el Estado analizado en su respuesta indica que se cuenta con correo electrónico y que las instituciones públicas cuentan con Portales web, en donde incluyen información relativa a transparencia y acceso a la información, así como información de interés propia de cada órgano administrativo, agregando que las Normas de Ética se encuentran también contenidas en los portales de las instituciones públicas, así como lo relativo al servicio público en los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo¹²¹.

[489] En lo que tiene que ver con la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo, el Estado analizado en su respuesta informa que generalmente se acude a los superiores inmediatos o por medio de las Direcciones o Departamentos de Recursos Humanos¹²².

[490] En relación con la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo, 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 en su respuesta indica que el órgano a cargo de definir, orientar y asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones de sus cargos, y de supervisar que esto se haga a cabalidad el Estado analizado en su respuesta indica que a nivel del Organismo Ejecutivo esto está a cargo de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC)¹²³.

[491] En lo relativo a la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace verbalmente o por escrito y si queda constancia de ello, el Estado analizado en su respuesta indica que *“el Instituto Nacional de Administración Pública, brinda capacitaciones abiertas a los servidores públicos del Organismo Ejecutivo con los cursos: “Administración pública: pensamiento y acción”, en el cual contempla en el capítulo 6 el módulo: “Ética y valores del servidor público”. Este curso es parte del Sistema Nacional de Certificación de Conocimientos de los Servidores Públicos del Organismo Ejecutivo.*

[492] *“En el curso: “Qué debo saber cómo servidor público”, también se contempla el módulo de ética y es para todos los servidores públicos y es de considerarse su obligatoriedad para personal de nuevo*

¹¹⁹ *Ídem*, págs. 7 a 8.

¹²⁰ *Ídem*, pág. 8.

¹²¹ *Ídem*, pág. 9.

¹²² *Ídem*.

¹²³ *Ídem*.

ingreso a la administración pública. (Agendas académicas del INAP, 2017 y 2018 y memoria de labores 2017 y 2018”¹²⁴

[493] En relación con la existencia de programas y de cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre las normas éticas que rigen sus actividades y, en especial, sobre las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores, el Estado analizado en su respuesta indica que entre los programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción personal se encuentra el Curso Preparatorio de Certificación de conocimientos: administración pública: pensamiento y acción y el Curso Que debo Saber cómo servidor público. Agendas académicas del INAP, 2017 y 2018.¹²⁵

[494] En lo tocante a la utilización 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 en su respuesta informa que *“El uso de la plataforma y el portal de Instituto Nacional de Administración Pública, continuamente impulsa inscripciones a procesos de capacitación con componente de ética e integridad pública.”*¹²⁶

[495] En lo que tiene que ver con la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado en su respuesta indica que el personal puede acudir a las distintas Unidades de Acceso a la Información Pública –UIP-, ubicadas en cada institución pública o sujeto obligado o a las Direcciones o Departamentos de Recursos Humanos y de Asesoría Jurídica de cada ente administrativo.¹²⁷

[496] Finalmente, en lo atinente 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 en su respuesta pone de presente que esto corresponde a la Contraloría General de Cuentas, las Direcciones de Auditoría Interna y los Departamentos de Asuntos Jurídicos y Direcciones de Recursos humanos.¹²⁸

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica u otras medidas aplicables al personal del Organismo Legislativo, entre las que se destacan:

[497] – Constitución Política de la República de Guatemala, 31 de mayo de 1985.

[498] –Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, quien por marco legal establece; mediante su Título III, capítulo I, artículo 31, la obligación institucional de crear el Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo y se crea la carrera administrativa para el personal que forma la planilla de recursos humanos de la institución, con el objetivo de contar con personal profesional que garantice una eficiente prestación de los servicios del Organismo Legislativo.¹²⁹

[499] – Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo.

¹²⁴ *Ídem*, pág. 10.

¹²⁵ *Ídem*.

¹²⁶ *Ídem*, pág. 11.

¹²⁷ *Ídem*.

¹²⁸ *Ídem*.

¹²⁹ Ver presentación de PowerPoint del Congreso de la República <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

[500] Sobre el particular, el Comité toma nota de que el Estado analizado en su respuesta no suministró información sobre las instrucciones al personal del Organismo Legislativo, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades. Por otra parte, el Comité también toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Congreso de la República presentaron la siguiente información:¹³⁰

[501] El Organismo Legislativo cuenta con una Dirección de Recursos Humanos, la que a su vez cuenta con un Departamento de Formación y Capacitación el cual tiene a su cargo la programación y ejecución del “*plan anual de capacitación, aprobado por la Junta Directiva, con el objeto de mantener constantemente capacitado al personal de las diferentes áreas del Organismo Legislativo*”. Igualmente, el Congreso de la República ha llevado a cabo convenios con entidades en cooperación institucional para efectos de capacitación.

[502] En relación con los momentos en los cuales se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, indicando si esto se hace al comenzar su desempeño o en un tiempo determinado después de esto; cuando se modifican dichas funciones; o cuando por un cambio de cargo cambian las funciones, durante la visita *in situ*, los representantes del Congreso de la República presentaron el Plan Operativo Anual de Capacitación 2019¹³¹, que contempla lo siguiente:

[503] “**1. Cursos Cíclicos:**

[504] “**1.a. Cursos de Inducción:** Para nuevos trabajadores, funcionarios, diputados y asesores, estudiantes practicantes. Deben ser impartidos cada vez que sea necesario, de acuerdo al ingreso de nuevo personal y a los ciclos de funcionamiento de la dinámica de la Institución. Éstos deben ser impartidos **antes** de su integración a las labores correspondientes.

[505] “**1.a.1 Inducción para nuevos trabajadores:** debe ser organizado de acuerdo a las necesidades de ingreso y rotación de personal. Por lo menos cada 2 meses.

[506] “**1.a.2. Inducción para nuevos legisladores y asesores:** debe ser impartido a los diputados y sus asesores en el inicio de cada nueva legislatura.

[507] “**1.a.3. Inducción para estudiantes practicantes:** debe ser impartido en cada ciclo de inicio de prácticas.

[508] “**2. Cursos Escalonados:** como es el caso de los procesos de nivelación de distintas habilidades. Por ejemplo las habilidades administrativas o de cómputo. Estos cursos requieren tomarse con una secuencia lógica de complejidad creciente en donde los cursos iniciales son requisito para los subsiguientes.

[509] “**3. Cursos Permanentes y Constantes:** en el caso de actualizaciones en materia legal, o en ciertos procesos y procedimientos que se derivan de modificaciones o cambios en leyes u otros.

[510] “**4. Cursos Presenciales:** tradicionales, aquellos que utilizan metodología tradicional de capacitación en reuniones presenciales, donde se intercambian conocimientos.

¹³⁰ Respuesta de Guatemala al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 11.

¹³¹ Plan Operativo Anual de Capacitación 2019, Congreso de la República de Guatemala
<http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica u otras medidas aplicables al personal del Organismo Judicial, entre las que se destacan:

[511] – Constitución Política de la República de Guatemala, 31 de mayo de 1985

[512] – Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial cuyo artículo 16, inciso f) establece como uno de los requisitos para ingresar a la carrera de auxiliar judicial, trabajador administrativo y técnico el aprobar el programa de inducción que se establezca.

[513] – Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, cuyo artículo 35 dispone que: *“El Programa de inducción para el personal de nuevo ingreso, constará de tres módulos: Inducción General, Inducción en el área de trabajo e Inducción en el puesto de Trabajo. En la primera se cubrirá por lo menos la Misión y Visión institucionales, estructura organizacional, Políticas, Normas y Reglamentos específicos, prestaciones y otros aspectos relevantes, contenidos en documento específico. Esta parte será desarrollada permanentemente y evaluada por el Sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial. La segunda comprenderá la descripción de la dependencia o unidad de trabajo y la tercera descripción de sus atribuciones y responsabilidades. La segunda y tercera partes y su evaluación estarán a cargo de la unidad administrativa donde se encuentre el trabajador prestando sus servicios y para el caso de jueces y magistrados, será la Unidad de Capacitación Institucional la responsable.”*

[514] – [Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial](#), Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia No. 22-2013.

[515] – [Acuerdo No. 49-2013 de la Corte Suprema de Justicia](#) que crea como política del Organismo Judicial el sistema de Integridad Institucional, denominado SIIOJ.

[516] – [Reglamento del Sistema de Consecuencias del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial](#), Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia No. 22-2014.

[517] En relación con la existencia de programas y de cursos de inducción o de instrucción al personal sobre como desempeñar honorablemente sus responsabilidades o funciones y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño, el Estado analizado en su respuesta informa que el artículo 35 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, hace referencia al programa de Inducción y que el Departamento de Formación y Capacitación de la Dirección de Recursos Humanos de dicho Organismo, cuenta dentro del Plan Anual de Capacitación - PAC –y el Plan Operativo Anual -POA-, con la programación de la inducción al personal de nuevo ingreso, en donde se les da a conocer la institución y las leyes que rigen las relaciones del personal, y que asimismo se imparten cursos sobre los temas de Probidad, Transparencia, ética, Principios y Valores, orientados al personal.¹³² Adicionalmente, durante la visita *in situ*, los representantes del Organismo Judicial pusieron de presente que se cuenta con los cursos ofrecidos por la Escuela de Estudios Judiciales, que es la unidad de capacitación institucional del Organismo Judicial.¹³³

[518] En lo que tiene que ver con la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlas acerca de su honorable desempeño, el Estado analizado en su respuesta indica que se refuerzan periódicamente las Normas de Comportamiento Ético a través de la Intranet¹³⁴

¹³² Respuesta de Guatemala al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 8.

¹³³ Ver Portal de la Escuela de Estudios Judiciales de la República de Guatemala http://ww2.oj.gob.gt/uci/index.php?option=com_content&view=article&id=132&Itemid=187

¹³⁴ *Ídem*, pág. 10.

[519] En lo concerniente a los momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace al comenzar el desempeño de sus funciones o en un tiempo determinado después de esto; cuando un cambio en sus funciones implica un cambio del régimen de normas éticas aplicable; y cuando se introducen modificaciones a dichas normas, el Estado analizado en su respuesta indica que las normas éticas se dan a conocer al personal al inicio de la relación laboral, cuando se recibe el curso de Inducción General y que de igual manera el Sistema de Integridad Institucional, a través de Comunicación Social, se encarga de reforzar periódicamente las Normas de Comportamiento Ético a través de la intranet.¹³⁵ Asimismo, durante la visita *in situ*, los representantes del Organismo Judicial pusieron de presente que estos cursos son impartidos al personal que trabaja en los juzgados y el personal administrativo por la Unidad de Capacitación, mientras que el Consejo de la Carrera Judicial es quien está a cargo de impartirlo a los jueces y magistrados.

[520] En lo que se relaciona a la existencia de programas y de cursos de inducción o de instrucción al personal sobre las normas éticas que rigen sus actividades y, en especial, sobre las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores, el Estado analizado en su respuesta informa que para ello se cuenta con el programa de Inducción General que se imparte al personal de nuevo ingreso. Agregaron que en dicho curso hay un espacio específico que se refiere a las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial y que se indica que el no cumplimiento de las mismas es significativo de una falta, la cual tiene su respectiva sanción.¹³⁶

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

[521] Con relación a las disposiciones constitucionales, legales y de diversa naturaleza jurídica que ha examinado el Comité sobre medidas destinadas a dar instrucciones al personal de las tres entidades públicas seleccionadas por el Estado analizado, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, puede observarse que las mismas son pertinentes para los propósitos de la Convención.

[522] No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal del Organismo Ejecutivo, el Comité considera lo siguiente:

[523] En primer lugar, el Comité toma nota de que en su respuesta el Estado analizado puso de presente que por medio de la inducción se le informa al personal las responsabilidades que conlleva su cargo, se refuerza el tema de los valores institucionales y se dan a conocer sus manuales institucionales. A través de dar a conocer fundamentos legales de la administración pública y los distintos instrumentos administrativos relativos a las funciones del personal. Sin embargo, el Comité también toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la ONSEC informaron que estas inducciones están previstas únicamente para el personal que desempeña tareas permanentes bajo el rubro 011, pero no para el resto del personal de la Administración Pública que está desempeñando funciones públicas al servicio del Estado bajo otros rubros o modalidades de contratación. Agregaron que no hay obligatoriedad de dar inducción o ninguna otra capacitación al personal contratado bajo otros rubros.

[524] En el mismo orden de ideas, el Comité toma nota de que si bien el INAP ofrece capacitaciones abiertas al personal del Organismo Ejecutivo, en los cuales se contempla un módulo de ética y valores del

¹³⁵ *Ídem.*

¹³⁶ *Ídem.*

servidor público, estos cursos son encaminados solamente para el personal con funciones permanentes y no hay obligatoriedad de incluir al personal contratado bajo otros rubros.

[525] Al respecto, el Comité estima que sería beneficioso para el Estado analizado tomar las medidas que considere pertinentes a los fines de que todo el personal de la Administración Pública, sin perjuicio de la modalidad de vinculación, esté incorporado en los programas de inducción, reinducción y capacitación continua, según sea el caso, incluidos los relativos a ética y concientización sobre riesgos de corrupción. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.1. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[526] En segundo lugar, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la ONSEC pusieron de presente que ellos no cuentan con un programa de capacitación general en temas de ética y de deberes funcionarios, pero que cuentan con un programa de capacitación en temas de recursos humanos dirigidos específicamente a jefes y encargados de recursos humanos. Adicionalmente, manifestaron que cada uno de los Ministerios están a cargo de sus propias capacitaciones tanto de deberes funcionarios como de normas éticas y que no dependían del ONSEC, debido a lo que tampoco se contaba con estadísticas en la materia.

[527] Sin perjuicio de los acuerdos que la ONSEC suscribe con instituciones tales como el INAP, la Comisión Presidencial de Transparencia y Modernización del Estado y la Contraloría General de Cuentas para ofrecer capacitaciones a las instituciones de la Administración Pública y, teniendo en cuenta que la ONSEC es el ente rector del Sistema de Administración de Recursos Humanos de la Administración Pública entre cuyas funciones se encuentra la de administrar los procesos de gestión de recursos humanos relacionados con la capacitación del personal de la administración pública y de coordinar las acciones para la profesionalización de los servidores públicos¹³⁷, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere desarrollar una política de inducciones y capacitación continua sobre deberes funcionarios y normas éticas que rigen las actividades del personal de la administración pública en las instituciones bajo su competencia, y que tome las medidas que sean necesarias para asegurar que se implemente a cabalidad en todas ellas. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.2. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[528] En ese mismo orden de ideas, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere fortalecer a la ONSEC con los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de que esté en condiciones de cumplir a cabalidad su función de órgano rector de las instituciones de la administración pública en todo lo relacionado a la inducción, capacitación y profesionalización de los servidores públicos. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.3. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal del Organismo Legislativo, el Comité considera lo siguiente:

[529] En primer lugar, el Comité observa que entre las disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica con la que cuenta el Organismo Legislativo para atender el tema del comportamiento ético del personal al Servicio del Congreso de la República en el desempeño de sus funciones, no se encuentra un código o manual de comportamiento ético específico para el personal de este Organismo. Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere la adopción de un instrumento de esta naturaleza y que, una vez hecho esto, se implementen programas de capacitación enfocados específicamente en el cumplimiento de dicho código o manual de ética, y se nombren las autoridades responsables de la implementación de dicho código o manual y de los programas de

¹³⁷ Artículos 2º y 3(7) del Reglamento Orgánico Interno de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC).

capacitación sobre el mismo y para ello formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.4. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[530] En segundo lugar, en lo que tiene que ver con los programas de capacitación para dar a conocer al personal las responsabilidades a su cargo, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Congreso de la República pusieron de presente que estos programas no eran obligatorios para la totalidad del personal del Organismo Legislativo, como por ejemplo los de funciones temporales o los contratados a través del rubro 029, a quienes se invita pero no requieren de participar.

[531] Al respecto, el Comité estima que sería beneficioso para el Estado analizado tomar las medidas que considere pertinentes a los fines de que todo el personal del Organismo Legislativo, sin perjuicio de la modalidad de vinculación, esté incorporado en los programas de inducción, reinducción y capacitación continua, según sea el caso, incluidos los relativos a ética y concientización sobre riesgos de corrupción. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.5. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[532] En tercer lugar, el Comité toma nota de que el Estado analizado no suministró información sobre la existencia de 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 del Organismo Legislativo las normas éticas que rigen sus actividades y de supervisar que esto se haga a cabalidad, así como medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia y que, si bien existen acuerdos con la Contraloría General de Cuentas, éstas funciones no se encuentran específicamente contempladas dentro del ámbito de competencia, objetivos y atribuciones que le confiere su Ley Orgánica.¹³⁸

[533] Por lo anteriormente expuesto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere la creación de una instancia de esta naturaleza, o que lo adscriba a una instancia ya existente, asegurando que la misma cuente con los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, para cumplir a cabalidad con esta función. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.6. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[534] En cuarto lugar, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Congreso de la República, pusieron de presente entre sus dificultades que les hacía falta actualizar el programa informático para llevar a cabo sus capacitaciones que en la actualidad ya está obsoleto. Agregaron también que no contaban con instalaciones adecuadas para llevar a cabo dichas capacitaciones.

[535] Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere fortalecer al Organismo Legislativo, de manera que pueda contar con los recursos presupuestarios y tecnológicos, así como con instalaciones adecuadas, para que pueda cabalmente cumplir con su responsabilidad de dar instrucciones a su personal tendientes a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.7. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[536] En quinto lugar, el Comité advierte que en el Plan Maestro de Capacitación 2019 del Congreso de la República se formula la siguiente observación: *“Debido a la estructura actual del Congreso de la República de Guatemala, donde se tiene la falta de estandarización de puestos funcionales y los contenidos en nómina, se hace imposible diseñar un plan específico por puesto, como debería ser. Así como no ha sido*

¹³⁸ Ver artículo 2 “Ámbito de Competencia”; artículo 3 “Objetivos” y artículo 4 “Atribuciones” de la Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_gtm_anexo30.pdf

*posible efectuar un análisis individual de perfil de puesto, para determinar las necesidades individuales.*¹³⁹

[537] Sobre el particular, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere tomar las medidas pertinentes a los fines de estandarizar los puestos funcionales y los contenidos en la nómina de personal del Congreso de la República, a los fines de efectuar el análisis de perfil de cargos para mejor determinar las necesidades de capacitación de su personal. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.8. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal del Organismo Judicial, se considera lo siguiente:

[538] En primer lugar, el Comité toma nota de que la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial establece como un requisito aprobar un programa de inducción, pero es solamente para ingresar a la carrera de auxiliar judicial, trabajador administrativo y técnico, y no para otro personal de nuevo ingreso al Organismo bajo otras modalidades de vinculación. Sobre el particular el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Organismo Judicial pusieron de presente que éste y otros programas no eran obligatorios para la totalidad del personal, como por ejemplo los de funciones temporales o los contratados a través del rubro 029.

[539] Al respecto, el Comité estima que sería beneficioso para el Estado analizado tomar las medidas que considere pertinentes a los fines de que todo el personal del Organismo Judicial, sin perjuicio de la modalidad de vinculación, esté incorporado en los programas de inducción, reinducción y capacitación continua, según sea el caso, incluidos los relativos a ética y concientización sobre riesgos de corrupción. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.9. de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

[540] En segundo lugar, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes del Organismo Judicial pusieron de presente como una dificultad la necesidad de actualizar sus programas de informática para llevar a cabo las capacitaciones, así como de capacitar a su personal de informática, agregando que también requerían de cooperación técnica para validar sus programas de capacitación para asegurar que estén a la altura de los estándares internacionales. En vista de lo anterior, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere fortalecer al Organismo Judicial con los recursos técnicos, humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de que pueda cabalmente dar instrucciones a su personal tendientes a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades. Igualmente, el Comité invita a los Estados Parte, así como a otras organizaciones de cooperación, a asistir a estas instituciones para estos propósitos. El Comité formulará recomendaciones (ver recomendación 1.4.10. y de la sección 1.4. del Capítulo III de este informe).

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

[541] En primer lugar, en relación con la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC) y su personal el Comité toma nota de que durante la visita *in situ* los representantes de la institución pusieron de presente que no contaban con información sobre los resultados obtenidos en relación con la aplicación de las disposiciones y/o medidas relativas a las instrucciones al personal, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades.

¹³⁹ Ver Plan Operativo Anual de Capacitación para el Congreso de la República de Guatemala 2019, pág. 3 disponible en <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

[542] En vista de lo anterior, el Comité estima que sería útil que el Estado analizado considere compilar información estadística de todas las entidades de la administración pública con datos que permitan conocer, desagregados por fecha, la realización de cursos de inducción, reinducción, capacitación o instrucción que aseguren la adecuada comprensión de las responsabilidades y las normas éticas que rigen las actividades del personal a su servicio, su periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten, número de servidores públicos participantes, utilización de herramientas tecnologías para estos efectos, y las actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan dichas normas. (Véase recomendación 1.4.11. de la sección 1.4. en el capítulo III de este informe).

[543] En segundo lugar, durante la visita *in situ*, los representantes del Organismo Legislativo presentaron los siguientes resultados en relación con la aplicación de las disposiciones y/o medidas relativas a las instrucciones al personal de las entidades públicas seleccionadas, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades, funciones y las normas éticas que rigen sus actividades:

[544] *“250 trabajadores del Congreso de la República certificados con el Diplomado la Transformación está en mí”*

[545] *“300 trabajadores del Congreso de la República certificados en Administración Pública”*

[546] *“1,400 trabajadores del Congreso de la República de los renglones 011 y 022 han sido capacitados en Transparencia y Anticorrupción”*

[547] El Comité estima que la anterior información es pertinente para demostrar que el Organismo Legislativo ha obtenido resultados en relación con la aplicación de las disposiciones y/o medidas relativas a las instrucciones al personal, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y funciones. Sin perjuicio de ello, el Comité estima que sería útil que el Estado analizado considere complementar la información estadística del Organismo Legislativo con datos que permitan conocer, desagregados por fecha, la realización de cursos de inducción, reinducción, capacitación o instrucción que aseguren la adecuada comprensión de las responsabilidades y las normas éticas que rigen las actividades del personal a su servicio, su periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten, número de servidores públicos participantes, utilización de herramientas tecnologías para estos efectos, y las actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan dichas normas. (Véase recomendación 1.4.12. de la sección 1.4. en el capítulo III de este informe).

[548] – Por cuanto al personal del Organismo Judicial, durante la visita *in situ*, los representantes de dicho Organismo presentaron información que consideraron estar relacionada con el tema relativa a los resultados de las evaluaciones de desempeño de su personal. Sin embargo, el Comité observa que no presentaron información sobre los resultados obtenidos en relación con la aplicación de las disposiciones y/o medidas relativas a las instrucciones al personal, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades.

[549] En vista de lo anterior, el Comité estima que sería útil que el Estado analizado considere compilar información estadística del Organismo Judicial con datos que permitan conocer, desagregados por fecha, la realización de cursos de inducción, reinducción, capacitación o instrucción que aseguren la adecuada comprensión de las responsabilidades y las normas éticas que rigen las actividades del personal a su servicio, su periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten, número de servidores públicos participantes, utilización de herramientas tecnologías para estos efectos, y las actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan dichas normas. (Véase recomendación 1.4.13. de la sección 1.4. en el capítulo III de este informe).

[550] Por el último, el Comité considera beneficioso para el Estado analizado considere que las entidades públicas seleccionadas y otras, cuenten con guías, lineamientos u otro tipo de instrumentos que orienten a los servidores públicos sobre el desempeño apropiado de sus funciones y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus responsabilidades, así como sobre el alcance e interpretación de las normas éticas que rigen sus actividades y las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores, cuando las instituciones no cuenten con ellos. (Véase recomendación 1.4.14. de la sección 1.4. en el capítulo III de este informe).

1.4. Recomendaciones

[551] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 1.2 y 1.3 del capítulo III de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.4.1. Adoptar las medidas que considere pertinentes a los fines de que todo el personal de la Administración Pública, sin perjuicio de la modalidad de vinculación, esté incorporado en los programas de inducción, reinducción y capacitación continua, según sea el caso, incluidos los relativos a ética y concientización sobre riesgos de corrupción. (Véase párrafos 523 a 525 de la sección 1.2. del Capítulo III de este informe).
- 1.4.2. Desarrollar una política de inducciones y capacitación continua sobre deberes funcionarios y normas éticas que rigen las actividades del personal de la administración pública en las instituciones bajo la competencia de la ONSEC, así como adoptar las medidas que sean necesarias para asegurar que se esta política se implemente a cabalidad en todas ellas. (Véase párrafos 526 a 527 de la sección 1.2. del Capítulo III de este informe).
- 1.4.3. Fortalecer a la ONSEC dotándola con los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de que esté en condiciones de cumplir a cabalidad su función de órgano rector de las instituciones de la administración pública en todo lo relacionado a la inducción, capacitación y profesionalización de los servidores públicos. (Véase párrafo 528 de la sección 1.2. del Capítulo III de este informe).
- 1.4.4. Considerar adoptar un código o manual de comportamiento ético específico para el personal del Organismo Legislativo y que, una vez hecho esto, se implementen programas de capacitación enfocados específicamente en el cumplimiento de dicho código o manual de ética, y se nombren las autoridades responsables de la implementación de dicho código o manual y de los programas de capacitación sobre el mismo. (Véase párrafo 529 de la sección 1.2. del Capítulo III de este informe).
- 1.4.5. Adoptar las medidas que considere pertinentes a los fines de que todo el personal del Organismo Legislativo, sin perjuicio de la modalidad de vinculación, esté incorporado en los programas de inducción, reinducción y capacitación continua, según sea el caso, incluidos los relativos a ética y concientización sobre riesgos de corrupción. (Véase párrafos 530 a 531 de la sección 1.2. del Capítulo III de este informe).
- 1.4.6. Crear una instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en que deben darse a conocer al personal del Organismo Legislativo las normas éticas que rigen sus actividades y de supervisar que esto se haga a cabalidad, así como medidas o acciones que pueden tomarse para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia, o que lo adscriba a una instancia ya existente, asegurando que la misma cuente con los recursos humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos

disponibles, para cumplir a cabalidad con esta función. (Véase párrafos 532 a 533 de la sección 1.2. del Capítulo III de este informe).

- 1.4.7. Fortalecer al Organismo Legislativo dotándolo con los recursos presupuestarios y tecnológicos, así como con instalaciones adecuadas, de manera que pueda cabalmente cumplir con su responsabilidad de dar instrucciones a su personal tendientes a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades. (Véase párrafos 534 a 535 de la sección 1.2. del Capítulo III de este informe).
- 1.4.8. Efectuar un análisis de los perfiles de cargos del personal del Organismo Legislativo, según corresponda, para determinar de mejor forma las necesidades de capacitación de su personal. (Véase párrafos 536 a 537 de la sección 1.2. del Capítulo III de este informe).
- 1.4.9. Adoptar las medidas que considere pertinentes a los fines de que todo el personal del Organismo Judicial, sin perjuicio de la modalidad de vinculación, esté incorporado en los programas de inducción, reinducción y capacitación continua, según sea el caso, incluidos los relativos a ética y concientización sobre riesgos de corrupción. (Véase párrafos 538 a 539 de la sección 1.2. del Capítulo III de este informe).
- 1.4.10. Fortalecer al Organismo Judicial dotándolo de los recursos técnicos, humanos y presupuestarios que se requieran, dentro de los recursos disponibles, a los fines de que pueda cabalmente dar instrucciones a su personal tendientes a asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades. (Véase párrafo 540 de la sección 1.2. del Capítulo III de este informe).
- 1.4.11. Compilar información estadística de todas las entidades de la administración pública con datos que permitan conocer, desagregados por fecha, la realización de cursos de inducción, reinducción, capacitación o instrucción que aseguren la adecuada comprensión de las responsabilidades y las normas éticas que rigen las actividades del personal a su servicio, su periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten, número de servidores públicos participantes, utilización de herramientas tecnológicas para estos efectos, y las actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan dichas normas. (Véase párrafos 541 a 542 de la sección 1.3. del Capítulo III de este informe).
- 1.4.12. Complementar la información estadística del Organismo Legislativo con datos que permitan conocer, desagregados por fecha, la realización de cursos de inducción, reinducción, capacitación o instrucción que aseguren la adecuada comprensión de las responsabilidades y las normas éticas que rigen las actividades del personal a su servicio, su periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten, número de servidores públicos participantes, utilización de herramientas tecnológicas para estos efectos, y las actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan dichas normas. (Véase párrafos 543 a 547 de la sección 1.3. del Capítulo III de este informe).
- 1.4.13. Compilar información estadística del Organismo Judicial con datos que permitan conocer, desagregados por fecha, la realización de cursos de inducción, reinducción, capacitación o instrucción que aseguren la adecuada comprensión de las responsabilidades y las normas éticas que rigen las actividades del personal a su servicio, su periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten, número de servidores públicos participantes, utilización de herramientas tecnológicas para estos efectos, y las actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan dichas normas. (Véase párrafos 548 a 549 de la sección 1.3. del Capítulo III de este informe).

- 1.4.14. Elaborar guías, lineamientos u otro tipo de instrumentos que orienten a los servidores públicos sobre el desempeño apropiado de sus funciones y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus responsabilidades, así como sobre el alcance e interpretación de las normas éticas que rigen sus actividades y las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores, cuando las instituciones no cuenten con ellos. (Véase párrafo 550 de la sección 1.3. del Capítulo III de este informe).

2. EL ESTUDIO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACIÓN ENTRE UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y LA PROBIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 12 DE LA CONVENCION)

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

[552] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado señala que *“Se han negociado remuneraciones equitativas de acuerdo con la inflación a través de las diferentes negociaciones, como por ejemplo, dentro del Organismo judicial, conjuntamente con su Sindicato de Trabajadores. Se socializa a los colaboradores de nuevo ingreso o bien que gozan de ascensos información con relación al trámite de probidad, que deben de realizar con el fin de promover una cultura de transparencia.”*¹⁴⁰

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

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

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

[554] – La Constitución de la República, cuyo artículo 102 (c) establece que: *“Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;”*

[555] – La Ley de Servicio Civil cuyo artículo 71 dispone la elaboración de una Escala de Salarios por parte de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC) en consulta con el Ministerio de Finanzas Públicas; establece también que para determinar los salarios se deben tomar en cuenta los requisitos de los puestos establecidos en el Plan de Clasificación de Puestos.

[556] – La Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto 11-73 del Congreso de la República de fecha 15 de febrero de 1973, en su artículo 5 dispone el establecimiento de la escala de salarios, con base en criterios como el costo de vida, condiciones pertinentes a la clasificación de puestos y administración de salarios en el Sector Público y a la disponibilidad financiera del Estado. En el artículo 10 indica que se debe elaborar un Plan Anual para la aplicación de dicha escala.

¹⁴⁰ Respuesta de Guatemala al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, pág. 12.

[557] – La Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, cuyo artículo 18 dispone lo siguiente: Derechos de los trabajadores “*Percibir el salario equitativo correspondiente, en la forma prevista en la presente Ley, su reglamento y los manuales respectivos*”¹⁴¹

[558] – El Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo.

[559] – Ley de Contrataciones del Estado (Renglón 029, contratos por prestación de servicios)

[560] – Ley de Probidad de la Contraloría General de Cuentas

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

[561] En relación con las disposiciones referidas al establecimiento de criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores 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:

[562] En primer lugar, el Comité toma nota de que durante la visita *in situ*, los representantes de la ONSEC pusieron de presente que hay una dispersión de normativas que regulan el tema de remuneraciones de servidores públicos y que además algunas otras que forman parte de la administración pública, tales como la policía, el servicio diplomático, las municipalidades y las descentralizadas, entre otras, cuentan con sus propios regímenes de remuneración. Igualmente, agregaron que el personal que está cubierto por pactos colectivos tiene escalas salariales diferentes y que si bien dichos pactos originalmente se crearon con la intención de hacer la remuneración más equitativa, en la realidad esto ha tenido el efecto contrario ya que, entre otras cosas, las instituciones que no tienen un presupuesto adecuado están en desventaja con aquéllas que sí lo tienen lo que contribuye a la disparidad de salarios por trabajo semejante dependiendo de la institución.

[563] Adicionalmente, el Comité advierte que el artículo 71 de la Ley de Servicio Civil, que dispone la elaboración de la escala de salarios para ser elaborada por la ONSEC en consulta con el Ministerio de Finanzas, solamente considera los requisitos de los cargos establecidos en el Plan de Clasificación de Puestos. Al respecto, cabe señalar que el Plan de Clasificación de Puestos cubre únicamente los cargos con funciones permanentes (Rubro 011) y que si bien los representantes de la ONSEC indicaron que en la práctica se utilizan los servicios de personal temporal y de contrataciones por prestación de servicios para ejercer funciones permanentes, estos cargos no están contemplados en dicha escala salarial.

[564] En ese mismo orden de ideas, los representantes del Congreso de la República informaron también durante la visita *in situ*, que el Organismo Legislativo cuenta con su propia escala salarial para el personal permanente y que a pesar de considerar que su sistema salarial es más estable que el del Organismo Ejecutivo, se encuentran con semejante en relación al personal del Congreso que se rige bajo pactos colectivos de trabajo ya que genera regímenes salariales diferentes.

[565] Sobre el particular, el Comité toma nota de que en esa ocasión los representantes de la ONSEC manifestaron que estaban llevando a cabo estudios para establecer un sistema promedio de remuneraciones ya que había brechas notoriamente distantes. Asimismo, los representantes del Órgano Legislativo sugirieron que lo ideal sería que, más que una reforma a la legislación existente, se expidiera una nueva ley que estableciera una política salarial que garantice la remuneración equitativa para todos los órganos y organismos del Estado.

¹⁴¹ Ver presentación de PowerPoint del Organismo Legislativo <http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/paises-rondas.html?c=Guatemala&r=5>

[566] En virtud de lo anteriormente expuesto, el Comité estima pertinente que el Estado analizado considere adoptar las medidas legales que correspondan a los fines establecer una ley de política salarial común para todas las instituciones y Organismos del Estado, que establezca como mínimo criterios objetivos para una remuneración equitativa en el sector público. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 2.2.3.1 de la sección 2.2.3 del Capítulo III de este informe).

2.2.3. Conclusiones y recomendaciones

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

2.2.3.1. Considerar adoptar una ley de política salarial común para todas las instituciones y Organismos del sector público, que establezca como mínimo criterios objetivos para una remuneración equitativa en el sector público. (Véase párrafos 562 a 566 de la sección 2.2.2. del Capítulo III de este informe).

III. BUENAS PRÁCTICAS

[568] De conformidad con lo previsto en el apartado VI de la Metodología para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda adoptada por el Comité, se alude a continuación a las buenas prácticas identificadas por el Estado analizado, las cuales ha deseado compartir con los demás países integrantes del MESICIC, por considerar que pueden ser de beneficio para los mismos:

[569] En primer lugar, el Estado analizado en su respuesta¹⁴² identifica como una buena práctica el Censo Nacional del Recurso Humano y Personas que prestan sus servicios técnicos y/o profesionales en el Organismo Ejecutivo y sus entidades descentralizadas que se llevó a cabo por la ONSEC, con el fin de determinar con cuántos servidores públicos cuenta el Organismo Ejecutivo y sus entidades descentralizadas, el costo que representan para el mismo y donde están ubicados, lo anterior con la finalidad de fortalecer el Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos -SIARH- y así contar con una base de datos actualizada.

[570] Al respecto, el Estado analizado pone de presente que esta buena práctica se desarrolló debido a que no se contaba con un dato exacto de cuántos servidores públicos forman parte del Organismo Ejecutivo y entidades Descentralizadas, situación que no permitía crear políticas encaminadas a reforzar el Recurso Humano de la administración pública guatemalteca.

[571] En segundo lugar, el Estado analizado identifica también en su respuesta como una buena práctica¹⁴³ el programa “Jornadas Infantiles por la Transparencia” de la Contraloría General de Cuentas.

[572] En relación con las razones e importancia del desarrollo de esta buena práctica, el Estado analizado manifestó que *“Dentro de las obligaciones de la Contraloría General de Cuentas, indicada en su Ley Orgánica Decreto 31-2002, Artículo 1, que la CONTRALORÍA le compete, entre otros promover valores éticos y responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos. Asimismo, en el Reglamento de ésta Ley, Acuerdo Gubernativo 192-2014, en su Artículo 44, establece como una de las atribuciones de las Unidades Administrativas de la Institución, la promoción y el desarrollo de actividades dentro de los diferentes*

¹⁴² Respuesta de Guatemala al cuestionario correspondiente a la Quinta Ronda, págs. 74 a 75.

¹⁴³ *Ídem* págs. 76 a 79.

sectores de la sociedad guatemalteca, que tienden a difundir la observancia de valores éticos y morales, con el fin de promover la ética y moral en los futuros servidores públicos. En tal sentido, se consideró conveniente establecer mecanismos de coordinación con el MINEDUC, a fin de implementar el Proyecto “Jornadas Infantiles por la Transparencia” en los establecimientos educativos del nivel primario del país.

[573] *“Este proyecto busca incentivar, concientizar y reflexionar sobre la importancia de formar estudiantes que actúen con valores desde sus primeros años de formación y desarrollo, para que cuando sean ciudadanos y eventualmente asuman cargos públicos o privados, se desenvuelvan de manera íntegra en beneficio de la sociedad guatemalteca.”*

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

QUINTA RONDA DE ANÁLISIS

AGENDA DE LA VISITA *IN SITU*

GUATEMALA

| | |
|--|--|
| Lunes, 8 de abril de 2019 | |
| 15:00 hrs. – 16:00 hrs. <i>Hotel Clarion Suites</i> | Reunión de coordinación entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica. |
| 16:30 hrs. – 17:00 hrs. <i>Hotel Clarion Suites Salón Granate</i> | Reunión de coordinación entre los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica. |
| Martes, 9 de abril de 2019 | |
| 8:30 hrs. – 12:30 hrs. <i>Hotel Clarion Suites Salón Marfil</i> | Reuniones con organizaciones de la sociedad civil y/o, entre otros, con organizaciones del sector privado, asociaciones profesionales, académicos o investigadores. |
| 8:30 hrs. – 10:00 hrs. | <p><u>Tema 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas para la contratación de funcionarios públicos y su capacitación y remuneración <p><u>Participantes:</u></p> <p><i>Acción Ciudadana Guatemala, Capítulo Nacional de Transparencia Internacional</i> Nombre: Edi Cux Cargo: Director Ejecutivo</p> <p>Nombre: Marvín Flores y Flores Cargo: Coordinador de Proyectos</p> <p>Nombre: Lilian Sierra Cargo: Coordinadora de Proyectos</p> <p>Nombre: Crhis Kowalesky Cargo: Coordinador de Proyectos</p> <p><i>Guatemala Visible</i> Nombre: Mynor Lorenzo Cargo: Representante Guatemala Visible</p> <p><i>CEIDEPAZ</i></p> <p>Nombre: Sergio Funes Cargo: Director General</p> |

| | |
|------------------------|---|
| | <p><i>Guatecívica</i></p> <p>Nombre: Rafael Poitevín Cargo: Director General</p> |
| 10:00 hrs –11:15 hrs | <p><u>Tema 2:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado |
| | <p><u>Participantes:</u></p> <p><i>Acción Ciudadana Guatemala, Capítulo Nacional de Transparencia Internacional</i></p> <p>Nombre: Edi Cux Cargo: Director General</p> <p>Nombre: Marvín Flores y Flores Cargo: Coordinador de Proyectos</p> <p>Nombre: Guadalupe García Prado Cargo: Coordinadora de Proyectos</p> <p><i>Fundación para el Desarrollo de Guatemala (FUNDESA)</i></p> <p>Nombre: Carmen Lucía Salguero Cargo: Coordinadora del Eje de Solidaridad de Mejoremos Guate</p> <p>Centro Internacional de Investigaciones en Derechos Humanos CIIDH</p> <p>Nombre: Carlos Fernández Cargo: Director General</p> |
| 11:15 hrs –12:30 hrs | <p><u>Tema 3:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de protección de denunciantes de actos de corrupción • Tipificación de actos de corrupción |
| | <p><u>Participantes:</u></p> <p><i>Acción Ciudadana Guatemala, Capítulo Nacional de Transparencia Internacional</i></p> <p>Nombre: Edi Cux Cargo: Director General</p> |
| 12:30 hrs. – 14:00 hrs | Almuerzo |
| 14:00 hrs –17:30 hrs | Reuniones con autoridades públicas |

| | |
|--|--|
| <p><i>Hotel Clarion Suites</i> <i>Salón Marfil</i></p> | |
| <p>14:00 hrs –15:45 hrs</p> | <p><u>Panel 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos: <p><i>Organismo Ejecutivo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Avances y nuevos desarrollos - Dificultades observadas en los procesos de implementación y necesidades de cooperación técnica - Resultados <hr/> <p><u>Participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC) Nombre: Director Ejecutivo Cargo: Director Ejecutivo - Dirección de Carrera Administrativa Nombre: Julia Orellana Cargo: Directora de Carrera Administrativa - Junta Nacional de Servicio Civil Nombre: Víctor Gómez Secretario de la Junta Nacional de Servicio Civil - Ministerio de Finanzas Públicas Nombre: Silvia Márquez Cargo: Asesora Ministerio de Finanzas Públicas <p>Nombre: José Antonio Menéndez Cargo: Asesor Ministerio de Finanzas Públicas</p> <p>Nombre: María Soledad Muñoz Cargo: Directora de Recursos Humanos</p> |
| <p>15:45 hrs – 16:00 hrs</p> | <p>Receso</p> |
| <p>16:00 hrs – 17:30 hrs</p> | <p><u>Panel 1 (continuación)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos: <p><i>Órgano Legislativo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Avances y nuevos desarrollos |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Dificultades observadas en los procesos de implementación y necesidades de cooperación técnica - Resultados <p><i>Municipalidades</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Avances y nuevos desarrollos - Dificultades observadas en los procesos de implementación y necesidades de cooperación técnica - Resultados |
| | <p><u>Participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Recursos Humanos del Congreso de la República Nombre: Jennifer Manso Cargo: Directora de Recursos Humanos - Nombre: Patricia Letona Acceso a la Información Pública - Nombre: Tatiana Juárez Acceso a la Información Pública |
| 17:30 hrs | Reunión informal^{144/} con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica. |
| <u>Miércoles 10 de abril de 2019</u> | |
| 9:00 hrs – 12:00 hrs <i>Hotel Clarion Suites</i> <i>Salón Marfil</i> | Reuniones con autoridades públicas |
| 9:00 hrs – 11:00 hrs | <p><u>Panel 1 (continuación)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos: <p><i>Ministerio Público</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Avances y nuevos desarrollos - Dificultades observadas en los procesos de implementación y necesidades de cooperación técnica - Resultados <p><i>Organismo Judicial</i></p> |

¹⁴⁴. El segundo párrafo de la disposición 20 de la *Metodología para la realización de las Visitas In Situ* señala: “...Al concluir las reuniones en cada día de la visita in situ, la Secretaría Técnica propiciará una reunión informal con los miembros del Subgrupo para intercambiar puntos de vista preliminares sobre los temas tratados en ellas...”

| | |
|------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Avances y nuevos desarrollos - Dificultades observadas en los procesos de implementación y necesidades de cooperación técnica - Resultados <p><u>Participantes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio Público Nombre: Karla Briones Cargo: Jefe del Departamento de Personal Nombre: María José Aguilar Cargo: Asesora Jurídica - Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Judicial Nombre: Guilder Ramiro Godínez Navarro Cargo: Gerente de Recursos Humanos del Organismo Judicial Nombre: Jaime Enrique Sandoval Villacorta Cargo: Asesor de Secretaria de Fortalecimiento Judicial y Cooperación. |
| 11:00 hrs –12:30 hrs | <p><u>Panel 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda: Tipificación de actos de corrupción - Avances y nuevos desarrollos - Dificultades observadas en los procesos de implementación y necesidades de cooperación técnica - Resultados |
| | <p><u>Participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio Público Nombre: Pedro Fuentes Cargo: Asesor en Política Criminal de la Secretaría de Política Criminal - Órgano Judicial Nombre: Nydia Corzantes Arévalo Cargo: Coordinadora de la Unidad del Régimen Disciplinario - Nombre: Gabriel Estuardo García Luna Cargo: Presidente de la Junta de Disciplina Judicial - Nombre: Erick Eduardo Shaffer Cabrera Cargo: Asesor de Secretaria de Fortalecimiento Judicial y Cooperación |
| 12:00 hrs. – 14:00 hrs | Almuerzo |

| | |
|---|---|
| <p>14:00 hrs –17:00 hrs <i>Hotel Clarion Suites</i> <i>Salón Marfil</i></p> | <p>Reuniones con autoridades públicas</p> |
| | <p><u>Panel 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público <p><u>Participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC) Nombre: Sergio Fernando Méndez Córdova Puesto: Director de Puestos y Remuneraciones - Organismo Legislativo Nombre: Nancy García Puesto: Profesional de la Unidad de Clasificación de Puestos y Salarios <p>Nombre: Jennifer Manso Puesto: Directora de Recursos Humanos</p> |
| <p>16:00 hrs –17:30 hrs</p> | <p><u>Panel 4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda: Sistemas de protección de denunciantes de actos de corrupción <ul style="list-style-type: none"> - Avances y nuevos desarrollos - Dificultades observadas en los procesos de implementación y necesidades de cooperación técnica - Resultados <p><u>Participantes sugeridos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio Público Nombre: Adelmo Bámaca Jerónimo Cargo: Sub Dirección de la Oficina de Protección - Unidad de Régimen Disciplinario y Junta de Disciplina Judicial Nombre: Nydia María Corzantes Arévalo Cargo: Coordinadora de la Unidad del Régimen Disciplinario <p>Nombre: Gabriel Estuardo García Luna Cargo: Presidente de la Junta Disciplinaria Judicial</p> <p>Nombre: Gilberto Javier Barreda Barrientos Cargo: Asesor de la Secretaria de Fortalecimiento Judicial y Cooperación</p> |
| <p>17:30 hrs</p> | |

| | |
|---|---|
| | Reunión informal ^{145/} con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica. |
| <u>Jueves 21 de abril de 2016</u> | |
| 9:00 hrs – 12:00 hrs <i>Hotel Clarion Suites</i> <i>Salón Marfil</i> | Reuniones con autoridades públicas |
| 9:00 hrs – 12:00 hrs | <p><u>Panel 5:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Instrucciones al personal de las entidades públicas para la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que los rigen: <ul style="list-style-type: none"> - Marco jurídico, programas, instancias competentes y uso de tecnología. - Dificultades encontradas y necesidades de cooperación técnica. - Resultados. |
| | <p><u>Participantes sugeridos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC) Nombre Cargo - Organismo Judicial Nombre: Guilder Ramiro Godínez Navarro Cargo: Gerente de Recursos Humanos - Sergio Darío Chávez Pérez Coordinador de la Unidad de Desarrollo Integral - Gilberto Javier Barreda Barrientos Cargo: Asesor de Secretaria de Fortalecimiento Judicial y Cooperación - Organismo Legislativo Nombre: Cargo |
| 12:00 hrs. –13:30 hrs | Almuerzo |
| 13:30 hrs – 16:30 hrs <i>Hotel Clarion Suites</i> <i>Salón Marfil</i> | Reuniones con autoridades públicas |

¹⁴⁵. El segundo párrafo de la disposición 20 de la *Metodología para la realización de las Visitas In Situ* señala: “...Al concluir las reuniones en cada día de la visita in situ, la Secretaría Técnica propiciará una reunión informal con los miembros del Subgrupo para intercambiar puntos de vista preliminares sobre los temas tratados en ellas...”

| | |
|-----------|---|
| | <p><u>Panel 6:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda: Sistemas de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. <ul style="list-style-type: none"> - Avances y nuevos desarrollos en la implementación de las recomendaciones pendientes de cumplimiento. - Dificultades observadas en los procesos de implementación y necesidades de cooperación técnica. - Resultados <p><u>Participantes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Registro General de Adquisiciones del Estado del Ministerio de Finanzas Públicas Nombre: Gabriela Hernández Cargo: Directora General de Adquisiciones del Estado - Departamento de Adquisiciones de Bienes y Servicios del Organismo Judicial Nombre: Herberth Leonardo Sarceño Pacheco Cargo: Coordinador del Departamento de Bienes, Adquisiciones y Servicios Nombre: Jaime Enrique Sandoval Villacorta Cargo: Asesor de Secretaría de Fortalecimiento Judicial y cooperación |
| 16:30 hrs | Reunión informal con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica. |
| 17:00 hrs | 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:

GUATEMALA

Marco Antonio Archila Cabrera

Experto Titular ante del Comité de Expertos del MESICIC
Coordinador y Director Ejecutivo
Comisión Presidencial de Gestión Pública Abierta y Transparencia

Jaime Rafael Muñoz Flores

Experto Alterno ante del Comité de Expertos del MESICIC
Director de Cooperación Nacional e Internacional
Comisión Presidencial de Gestión Pública Abierta y Transparencia

ESTADOS MIEMBROS DEL SUBGRUPO DE ANÁLISIS PRELIMINAR:

CHILE

Eugenio Rebolledo Suazo

Experto Titular ante el Comité de Expertos del MESICIC
Auditor General de Gobierno
Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG)

Lya Cabello Abdala

Experta Alternata ante el Comité de Expertos del MESICIC
Fiscalia
Corte Suprema de Justicia

Loreto Gutiérrez Alvear

Experta Alternata ante el Comité de Expertos del MESICIC
Fiscalia
Corte de Apelaciones de Santiago

Yelica Lusic Nadal

Experta Alternata ante el Comité de Expertos del MESICIC
Abogada
Unidad Especializada Anticorrupción (UNAC)
Ministerio Público

Mayra Johana Zambrano

Experta Alternata ante el Comité de Expertos del MESICIC
Abogada
Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales
Contraloría General de la República (CGR)

HONDURAS

Roy Pineda Castro

Experto Titular ante el Comité de Expertos del MESICIC
Magistrado Presidente
Tribunal Superior de Cuentas

Jorge Medina

Experto Alterno ante el Comité de Expertos del MESICIC
Asesor
Tribunal Superior de Cuentas

Melissa Paz

Experta Alternante ante el Comité de Expertos del MESICIC
Directora de Comunicación
Tribunal Superior de Cuentas

SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC

Marta Laura Martínez

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

Alexsa McKenzie

Consultora Jurídica
Departamento de Cooperación Jurídica
Secretaría de Asuntos Jurídicos de la OEA