



**MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

Comité de Expertos

**FORMATO ESTÁNDAR
PARA LA REDACCIÓN DE LOS INFORMES DE AVANCE (ARTÍCULO 31 Y 32 DEL
REGLAMENTO Y NORMAS DE PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE EXPERTOS).**

(Avances producidos entre el 07 de marzo de 2016 y el 13 de marzo de 2017)

**SECCIÓN INTRODUCTORIA: PRINCIPALES DESARROLLOS RESPECTO A LA
IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES Y MEDIDAS SUGERIDAS POR EL COMITÉ
EN LAS TRES PRIMERAS RONDAS Y RESPECTO A OTRAS MEDIDAS PREVISTAS EN LA
CONVENCIÓN.**

El presente informe, en cumplimiento a lo dispuesto en los Artículos 31 y 32 del Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité de Expertos del MESICIC, expone los principales desarrollos respecto a la implementación de las Recomendaciones y Medidas sugeridas por el Comité en las Tres Primeras Rondas previstas en la Convención.

El periodo que abarca el reporte corresponde de marzo de 2016 a marzo de 2017. Las fuentes de información son proveídas por las mismas instituciones o a través de publicaciones en sus portales de internet. Cabe destacar que en este documento se encuentran los avances más significativos en relación a las recomendaciones para Paraguay.

Avances significativos:

1. *El Plan Nacional de Prevención de la Corrupción, firmado por Decreto N° 4.900 del 15 de febrero de 2016 por el Presidente de Paraguay, Don Horacio Cartes; la Ley N° 5.282/14 “De libre Acceso Ciudadano a la Información Pública; la Ley N° 5.189/14 “ Que establece la obligatoriedad de la provisión de informaciones en el uso de los recursos públicos, sobre remuneraciones y otras retribuciones asignadas al servidor público de la República del Paraguay ..” y la creación del Portal web de denuncias de casos de corrupción en entidades del Poder (www.denuncias.gov.py).*
2. *Promulgación e implementación de la Ley N° 5282/14 “De Libre Acceso a la Información Pública y Transparencia Gubernamental” y el Decreto N° 4064/2015, garantiza el efectivo ejercicio del derecho al acceso a la información pública a través de la implementación de las modalidades, plazos, excepciones y sanciones correspondientes: Creación de Oficinas de Acceso a la Información Pública fueron creadas y se encuentran en funcionamiento en diferentes instituciones públicas.*
3. *Portal Oficial de Solicitudes de Información Pública del Estado Paraguayo (www.informacionpublica.gov.py) que permite el acceso y la gestión de la información pública como plataforma única y centralizada. El portal cuenta actualmente con 92 instituciones adheridas y las solicitudes de información superan las 3500 y de acuerdo con una evaluación sobre el uso de este portal, aproximadamente el 80% de los requerimientos fueron respondidos. La ley ayudó a detectar casos de corrupción y nepotismo en todos los niveles y Poderes del Estado. (consulta plan de acción 2016-2018 Gobierno Abierto).*
4. *Total de Denuncias Administrativas por Supuestos Hechos de Corrupción: 686 contra personas/instituciones. Total de Denuncias Penales por Supuestos Hechos punibles de Corrupción: 67 (Asunción) y 300 (a nivel País).*
5. *Diseño e implementación de una política de datos abiertos y promoción de la generación de capacidades en la Sociedad Civil para su utilización: El portal www.datos.gov.py posibilita a cualquier ciudadano, instituciones, empresas y funcionarios, tener acceso simple, libre y dinámico a conjuntos de datos abiertos gubernamentales (educación, salud, contrataciones, vivienda, cultura, hacienda y otros).*

6. Promulgación e implementación de la Ley N° 5189/14 “Que establece la obligatoriedad de la provisión de informaciones en el uso de los recursos públicos, sobre remuneraciones y otras retribuciones asignadas al servidor público de la República del Paraguay”: La SFP en su portal presenta un informe del monitoreo realizado al cumplimiento del Artículo 7° de la Ley 5189/14, que establece la publicación de un resumen total de los ingresos de los servidores públicos correspondiente al Ejercicio 2016. (ver anexo porcentaje del cumplimiento)

SECCIÓN I: AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES

A. PRIMERA RONDA DE ANÁLISIS:

1. **MECANISMOS PARA ESTIMULAR LA PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL Y DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES EN LOS ESFUERZOS DESTINADOS A PREVENIR LA CORRUPCIÓN (ARTICULO III, PÁRRAFO 11 DE LA CONVENCIÓN).**

I. RECOMENDACIÓN:

4.1 Mecanismos para el acceso a la información:

4.1.1 Instituir normas jurídicas que apoyen el acceso a la información pública.

II. MEDIDA ADOPTADA:

• Fortalecer sistemas que aseguren que el público tenga acceso, cuando sea apropiado, a información sobre las organizaciones gubernamentales y sus actividades financieras y programáticas, especialmente en lo que se refiere a los órganos de control superior que se ocupan de temas cubiertos por este informe:

AVANCES:

- El Portal oficial de Solicitudes de Información Pública del Estado Paraguayo, que permite el acceso y la gestión de la información pública como plataforma única y centralizada. El portal cuenta actualmente con 92 instituciones adheridas y las solicitudes de información superan las 3500 y de acuerdo con una evaluación sobre el uso de este portal, aproximadamente el 80% de los requerimientos fueron respondidos. A comparación del año 2015 en donde 70 instituciones públicas estaban adheridas con 1300 solicitudes. Más información: www.gobiernoabierto.gov.py/articulo/asumen-retro-de-difundir-herramientas-de-acceso-la-información-publica.

-La Secretaría Nacional Anticorrupción (SENAC) se encuentra realizando acciones de seguimiento para monitorear a las fuentes públicas que están obligadas a disponibilizar la información sobre su gestión en sus sitios webs. De un monitoreo a 72 instituciones sólo 5 (datos agosto 2016) cumplían con el 100% de las obligaciones de transparencia activa, mientras 13 instituciones cumplían el 80% de las obligaciones. Para finales de 2016 aumentaron a 17 las instituciones que cumplían el 100% en términos de la información que disponibilizan en sus páginas webs. La SENAC, instancia rectora, normativa y estratégica en el diseño, ejecución, implementación monitoreo y evaluación de las políticas públicas del Gobierno Nacional en materia de anticorrupción, integridad y transparencia, tienen como reto aumentar el rango de cumplimiento y además lograr el monitoreo de las más de 400 instituciones públicas, no solo del Poder Ejecutivo, sino de otros Poderes y los gobiernos descentralizados, de un total de 404.

- El portal de denuncias de la SENAC, del 01 de enero al 23 de diciembre de 2016 ha recibido 686 denuncias de las cuales 373 se iniciaron investigaciones preliminares, 44 quedaron acumuladas por tratarse del mismo caso y 94 desestimadas en la SENAC. Un total de 115 denuncias fueron desestimadas en las Unidades de Transparencia y Anticorrupción de los organismos afectados y cuatro se encuentran en proceso de análisis por parte de la Secretaría Anticorrupción. En las Unidades de Transparencia están 56 denuncias que esperan tener una decisión sobre los casos presentados. Los datos están actualizados a diciembre de 2016. Lo ingresado en el portal es analizado en la SENAC y si existe mérito derivado a las Unidades de Transparencia, que deben emitir un dictamen al respecto. Si existen elementos, el caso puede pasar a sumario administrativo o derivado al Ministerio Público. El denunciante tiene la opción de quedar anónimo o con sus datos abiertos y sigue el estado de la causa a través de una contraseña. Mas información www.senac.gov.py

B. SEGUNDA RONDA DE ANÁLISIS:

1. “SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS POR PARTE DEL ESTADO (ARTICULO III, PÁRRAFO 5 DE LA CONVENCION)”

1.1 Sistemas para la contratación de funcionarios públicos:

I. RECOMENDACIÓN:

“Crear, mantener y fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos que aseguren su publicidad, equidad y eficiencia de tales sistemas”:

II. MEDIDAS ADOPTADAS:

“Adoptar, tomando en consideración las facultades otorgadas al Fiscal General del Estado por el artículo 88 de la Ley Orgánica del Ministerio Público (Ley 1562/2000), un reglamento que regule dentro de la institución los sistemas de contrataciones, ascensos o promoción y permanencia del funcionario público ese órgano estatal, de acuerdo con las consideraciones que a ese efecto la sugerirá la Secretaría de la Función Pública y basado en los principios de publicidad, mérito e igualdad”.

AVANCES:

El Ministerio Público: se encuentra implementando los ajustes necesarios, en ese sentido se ha incorporado en el Portal del Ministerio Público (www.ministeriopublico.gov.py) la publicación de: Llamados a concursos:

- el cronograma del proceso completo con la fechas fijadas para cada etapa dentro del plazo de treinta días hábiles.
- los criterios de evaluación detallados para cada área a ser valorados.
- la matriz de evaluación referencial en base al perfil del cargo con las ponderaciones respectivas.
- datos de carácter informativos adicionales en relación a las normativas y reglamentaciones generales del proceso.
- En cuanto a la carrera administrativa, se encuentra en proceso los delineamientos a fin de que todos los funcionarios tengan la posibilidad de desarrollarse en la institución dentro del Sistema de Carreras.

Contraloría General de la República:

La Contraloría General de la República, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 281 de la Constitución Nacional, goza de autonomía funcional y administrativa como Órgano Constitucional de Control, reglamentada por Ley N° 276/93 “Orgánica y Funcional de la Contraloría General de la República”.

El Art. 29 de la Carta Orgánica de la CGR establece claramente: “El proceso de selección del personal, calificación, promoción y destitución estará a cargo del Comité Ejecutivo, conforme al Reglamento Interno de la Institución”.

Asimismo, el Art. 34 de la citada Ley señala: “Sin perjuicio de lo dispuesto por la Constitución Nacional y las Leyes laborales, la institución contará con un Reglamento Interno del personal (Res. N° 627/2002), donde se establecerán los derechos, deberes, obligaciones y sanciones de que será pasible el personal de la Contraloría General, cuya redacción y aprobación estarán a cargo del Comité Ejecutivo”. Igualmente el Art. 35, establece: “El Contralor General nombrará al personal de la Institución, por el procedimiento a determinarse en el Reglamento Interno del Personal, a propuesta del Comité Ejecutivo” (Conformado por los 19 Directores Generales).

“En el mismo cuerpo legal, se establece en el Art. 37: “Facúltase a la Contraloría General a reglamentar el régimen de la carrera administrativa del personal nombrado con funciones permanentes, debiendo establecer la escala general de remuneraciones, conforme a la responsabilidad e idoneidad técnica que cada funcionario tenga dentro de la estructura orgánica de la institución, con miras a la elaboración presupuestaria”.

Es importante mencionar el Acuerdo y Sentencia de la CSJ N° 1523/2013, que declara la inaplicabilidad de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública” a la Contraloría General de la República.

Actualmente, es oportuno mencionar que se encuentran en proceso de análisis la actualización del Reglamento Interno del Personal y la implementación efectiva del mismo, como así también el alcance y la adecuación legal de las resoluciones en vigencia de la Contraloría General de la República.

3. ACTOS DE CORRUPCIÓN:

I. RECOMENDACIÓN:

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

II. MEDIDA ADOPTADA:

Seleccionar y desarrollar, por el Poder Judicial y el Ministerio Público, procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado y cuando ellos no existan aún, para los resultados de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en la sección 3 del presente informe.

AVANCES:

En el Centro de Entrenamiento del Ministerio Público fueron realizados talleres, cursos relacionados a la Prevención de la Corrupción: (- Investigación en la Trata de Personas e investigación financiera paralela con 30 participantes; - Jornada Preparatoria para el Programa de capacitación de investigación financiera de seguimiento/recuperación de activos de ICAR (Centro Internacional de Recuperación de Activos) Ley N° 4743/2012 con 26 participantes; - Programa de Capacitación de Investigación Financiera y de Seguimiento/recuperacion de activos ICAR con 24 participantes y Ciclo de Conversatorios Jurídicos. Hechos Punibles contra el Patrimonio con 111 participantes.)

Mediante un proceso de articulación interinstitucional se viene realizando capacitaciones, mesas de trabajo conjuntamente con la SEPRELAD, Contrataciones Publicas, Policia Nacional, Sub secretaría de Estado de Tributación, ADUANAS, Poder Judicial, Procuraduría General de la República, etc.

C. TERCERA RONDA DE ANÁLISIS:

4. ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO (ARTÍCULO IX DE LA CONVENCIÓN)

I. RECOMENDACIÓN:

a. Promover la coordinación interinstitucional a los fines de facilitar la detección, investigación y juzgamiento de actos de corrupción, particularmente los de enriquecimiento ilícito, incluyendo aquellos que pueden esconderse o disfrazarse detrás de operaciones simuladas de apariencia legítima. Para ello, el Estado analizado podría tomar en cuenta las siguientes medidas:

II. MEDIDAS ADOPTADAS:

i. Dotar a las Unidades de Delitos Economicos del Ministerio Publico de los recursos humanos, financieros y de capacitación que se requiera, a los fines de que puedan cumplir sus funciones a cabalidad:

AVANCES:

- La Unidad Especializada contra Delitos Económicos y Anticorrupción cuenta con 11 Agentes Fiscales y una Unidad Especializada en el delito de Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo. Y la cantidad requerida de funcionarios para el cumplimiento de sus fines.

- La Unidad cuenta con los recursos necesarios para los distintos procedimientos como ser: Provisión de móviles, Recurso Humano y económico.

-Capacitaciones: “Plan de Acción de la Estrategia Nacional de Lucha contra el Lavado de Dinero, el Financiamiento del Terrorismo y la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva”, que tiene por objetivo organizar la acción de las instituciones competentes paraprevenir, detectar y reprimir eficazmente dichos delitos, a efectos de proteger la integridad del sistema económico y preservar el orden y la seguridad pública nacional, que involucra al Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y su desarrollo liderado por la Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero o Bienes (SEPRELAD) y el Banco Central del Paraguay (BCP), con la participación de: Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero (SEPRELAD), Secretaría de Estado de Tributación (SET), ADUANA, Ministerio Publico, Banco Central del Paraguay, Delitos Económicos de la Policia Nacional, SEPRINTE de la Policia Nacional, CONAJZAR, .

En el marco de ese Plan de Acción el Ministerio Público ha realizado reuniones informativas en el año 2016 y principios de 2017 con instituciones : Julio de 2016 con 16 personas en representación de las instituciones involucradas; en Diciembre de 2016 con 15 personas . El 1 de marzo de 2017 con 23 personas.

Actualmente se realizan cursos de capacitación a nivel interno con organismos internacionales, participan en capacitaciones a nivel interno y a nivel internacional. A través de la invitación del Gobierno Americano, y otros organismos.

ii. Eliminar los obstáculos y facilitar el acceso directo de los Agentes Fiscales a la información necesaria a los fines de determinar la existencia o no de hechos punibles.

AVANCES:

El Ministerio Público ha firmado Convenios con otras entidades del Sector Público para acceder a las informaciones relacionadas a los delitos de corrupción pública, como ser: con la Contraloría General de la Republica, Sub Secretaría de Estado de Tributación,

D. CUARTA RONDA DE ANÁLISIS:

Órgano de Control Superior analizado: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

I. RECOMENDACIÓN:

5.4.1 Fortacer la labor jurisdiccional de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), especialmente en lo que se refiere al procesamiento oportuno y la sanción de actos de corrupción, asegurando asimismo que se le asignen los recursos humanos y presupuestarios necesarios para el cabal cumplimiento de sus funciones jurisdiccionales.

AVANCES: la Corte Suprema de Justicia cuenta una Unidad Especializada en la Lucha contra la Corrupción Pública, Narcotráfico y Financiamiento del Terrorismo, tienen competencia nacional. Los Jueces son: Abg. Gustavo Amarilla, Abg. Oscar Delgado, Abg. Lice Teresita Sanchez y Abg. Paublino Escobar. Un juzgado especializado en Delitos de Lavado de Dinero, Delitos Marcarios y Delitos Económicos, a cargo del Juez Humberto Otazú.

La Corte Suprema de Justicia de la República del Paraguay, constitucionalmente cuenta con facultades jurisdiccionales y administrativas, recibiendo anualmente dentro del presupuesto general de gastos de la nación recursos financieros para el desarrollo de todas sus actividades en los ámbitos de su competencia.

Enlace relacionado:

Noticia relacionada a designación de jueces especializados en caso de corrupción: <http://www.pj.gov.py/notas/1701-designan-a-juez-oscar-delgado-para-entender-en-el-caso-puertos>

<http://www.pj.gov.py/notas/3999-policia-afrentara-juicio-oral-acusado-por-enriquecimiento-ilicito-y-lavado-de-dinero>

Funciones de la Corte Suprema de Justicia:

<http://www.pj.gov.py/contenido/14-funciones/14>

Marco normativo:

<http://www.pj.gov.py/contenido/16-leyes-de-organizacion-judicial/16>

Organigrama:

<http://www.pj.gov.py/organigrama/>

RECOMENDACIÓN:

5.4.5. Sin perjuicio de las recomendaciones que se han formulado en la Primera y Segunda

Rondas de análisis que considere necesarias a los fines de que la entrada al servicio del Poder Judicial se realice a través de concursos públicos de méritos de manera obligatoria, asegurando que se respeten los principios de publicidad, equidad y eficiencia (ver sección 5.2. del capítulo II de este informe).

AVANCE: Considerando el marco legal vigente en la Republica del Paraguay podemos señalar cuanto sigue con respecto a la entrada al servicio del Poder Judicial:

Área Jurisdiccional (Ministros, Magistrados, Jueces, Fiscales y Defensores):

El Consejo de la Magistratura:

El Consejo de la Magistratura de la República del Paraguay es el órgano constitucional con competencia exclusiva para seleccionar y proponer las ternas vinculantes para integrar la Corte Suprema de Justicia, los miembros de los tribunales inferiores, los Jueces, Agentes Fiscales y defensores públicos, basándose en criterios de idoneidad, méritos y aptitudes, mediante un proceso de selección totalmente transparente alojado en su portal oficial. **Los concursos son públicos y obligatorios.**

Marco legal:

CONSTITUCION NACIONAL, Artículos 262 al 264

LEY N° 296/94 “QUE ORGANIZA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA”

Con sus modificaciones:

Ley N° 439/94 del 30 de septiembre de 1994

Ley N° 763/95 del 16 de noviembre de 1995

Ley N° 1983/04 del 31 de enero de 2004

Ley N° 2349/04 del 07 de enero de 2004

Resolución N° 197/03 del 22 de diciembre de 2003

Acta N° 1503/2015 que modifica el Reglamento.

Enlaces relacionados:

Consejo de la Magistratura, reglamento:

<http://www.consejodelamagistratura.gov.py/2012/03/reglamento-que-establece-los-criterios-de-seleccion-para-candidatos-a-los-cargos-de-la-magistratura/>

Consejo de la Magistratura, marco legal:

<http://www.consejodelamagistratura.gov.py/normatividad/>

Consejo de la Magistratura, concurso público y obligatorio, ternas y candidatos: Sistema CRISEMA

Área técnico-administrativa (Funcionarios judiciales y técnicos administrativos):

La Corte Suprema de Justicia cuenta con una Dirección General de Recursos Humanos, que es la encargada del llamado a concursos públicos, evaluación y selección del personal técnico-administrativo calificado, para los cargos que se hallen vacantes.

Dirección General de Recursos Humanos

Por Resolución N° 158 de fecha 11 de mayo de 1992 de la Corte Suprema de Justicia, se han determinado los deberes y atribuciones de la Dirección de Recursos Humanos de la institución, creada por Ley N° 115/91 de Presupuesto General de la Nación, del Ejercicio 1992. En fecha 19 de agosto de 2008, por Resolución N° 1.681 de la Corte Suprema de Justicia, fue aprobado el Manual de Organización y Funciones de la Dirección General de Recursos Humanos, que contiene la nueva Estructura Organizacional de la misma.

Funciones

Garantizar la vigencia de un sistema de desarrollo del personal de la institución, orientado a mantener capital humano idóneo, capaz, con liderazgo, proactivo y satisfecho de cumplir con su rol en la organización.

Asegurar el desarrollo e implementación de planes de capacitación y motivación que logren la calificación adecuada de los funcionarios para la ejecución de las actividades que les son asignadas, logrando eficiencia en su gestión.

Realizar las gestiones y trámites correspondientes a fin de que se apruebe la vigencia de herramientas de trabajo diseñadas por su equipo técnico, como los Manuales de Cargos con los perfiles correspondientes, Manuales de Evaluación del Desempeño, Manuales de Valoración de cargos, atendiendo a los criterios, políticas y necesidades de la estructura organizacional y los trabajos a desarrollarse en cada área de la institución.

Llevar el control de la gestión del manejo integral de todos los asuntos que involucran a los estudios, análisis, definiciones de criterios, políticas, procedimientos y herramientas de aplicación, de los cargos

y salarios que rigen institucionalmente.

Estudiar y evaluar las propuestas de revisión, análisis y actualización de las Tablas de Categorías, Denominación de Cargos y Remuneraciones de la institución. Realizar los trámites de tratamiento y aprobación.

Enlaces Relacionados:

Dirección General de Recursos Humanos, marco legal y datos de interés:

<http://www.pj.gov.py/contenido/160-direccion-general-de-recursos-humanos/160>

Departamento de Admisión, funciones y procedimientos:<http://www.pj.gov.py/contenido/280-recursos-humanos-departamento-de-admision/280>

División de reclutamiento y admisión, funciones:

<http://www.pj.gov.py/contenido/281-recursos-humanos-division-de-reclutamiento-y-seleccion/281>

RECOMENDACIÓN:

5.4.15 Promover mecanismos de coordinación y ayuda mutua en la detección e investigación de actos de corrupción entre la Unidad de Control de la Gestión Fiscal (UCFG) del MP y la Dirección de Control Judicial (DCJ)* de la Corte Suprema de Justicia (ver sección 1.2. del capítulo II de este informe).

AVANCE:

El 17 de Mayo de 2016 en la Sala del Pleno se llevó a cabo la firma de convenio entre los titulares de las instituciones involucradas, en representación de la Corte, la doctora Alicia Pucheta de Correa, por el Ministerio Público, Javier Díaz Verón, Ministerio de Justicia, Carla Bacigalupo y la Defensoría General, abogada Noyme Yore.

La Oficina Interinstitucional se creó por Acordada N° 1057/16 con el objetivo de disminuir la mora judicial a fin de superar obstáculos que impiden la eficiencia del sistema y tendrá como competencia la coordinación, verificación y supervisión de audiencias en la etapa preparatoria e intermedia bajo la implementación de un modelo centrado en optimizar el sistema de justicia..

Enlace de Interés:

<http://www.pj.gov.py/notas/12254-firman-convenio-para-mejorar-sistema-de-justicia>

**DCJ, La Corte Suprema de Justicia cuenta con la Dirección General de Auditoría de la Gestión Judicial, (DGAGJ) en el informe el nombre de esta dependencia fue transcripto incorrectamente.*

ÓRGANO DE CONTROL SUPERIOR ANALIZADO: CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA:

I.RECOMENDACIÓN:

2.4.3. Tomar las medidas necesarias para que el proceso disciplinario administrativo de actos que también puedan generar responsabilidad penal no quede supeditado al proceso penal, de manera que ambos procesos puedan continuar simultáneamente sin depender uno de los resultados del otro (ver sección 2.2. del Capítulo II de este informe).

AVANCE:

Cabe mencionar que por Resolución CGR N° 396/2016 “Por la cual se reglamenta el procedimiento sumarial administrativo aplicable al personal de la Contraloría General de la República”, dispone en su Art. 30. “Faltas que constituyan indicios de hecho punible: Cuando la falta atribuida al sumariado constituya concomitantemente indicio de un hecho punible, se comunicará el hecho y se remitirán los antecedentes respectivos a las autoridades correspondientes. De existir una imputación previamente formulada por el Órgano competente en la materia, se remitirán asimismo todos los antecedentes e informes pertinentes para prestar la cooperación debida. Si el hecho punible investigado está vinculado con las funciones ejercidas por el funcionario en la institución, el mismo será puesto a disposición de la Dirección de Gestión del Talento Humano. En tanto, que si en el marco del proceso judicial han sido dispuestas medidas sobre el funcionario que impidan el cumplimiento efectivo de sus labores, el mismo será suspendido en el cargo sin goce de sueldo. En todos los casos, el sumario administrativo quedará suspendido y supeditado a las resultas del proceso judicial”.

Asimismo, el Art. 31 de la Resolución CGR citada precedentemente, expresa: “Responsabilidad Civil o Penal. La sanción administrativa aplicada a un funcionario por la comisión de una falta, se aplicará sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pudieran corresponderle por los mismos hechos”. 4 A su vez, el Reglamento Interno del Personal de la CGR en el Art. 73, dispone: “Las sanciones disciplinarias establecidas de acuerdo a este Reglamento serán aplicadas independientemente y sin perjuicio de las prescritas por el Código Penal y de la responsabilidad civil emergente de los daños causados”.

RECOMENDACIÓN:

Adoptar las medidas pertinentes para que el portal de Internet de la CGR sirva como herramienta útil para diseminar información acerca de sus objetivos y funciones, de los procedimientos establecidos para el cumplimiento de sus funciones, y la forma de realizar gestiones ante la Institución, entre otros (ver sección 2.2. del Capítulo II de este informe).

AVANCE:

La Contraloría General de la República ha iniciado un rediseño del portal web introduciendo las mejoras recomendadas. En el nuevo sitio web se puede divisar en la parte superior las siguientes opciones: **Inicio, La CGR y Contáctenos**. En la segunda opción denominada **La CGR** se clasifica en informaciones relativas a los objetivos, funciones y marco normativo de la CGR, además de otras informaciones adoptadas sobre la Institución¹.

¹ Más información en el portal web de la CGR: <http://www.contraloria.gov.py/index.php/cac>

En la segunda línea de opciones se pueden divisar los siguientes enlaces: **Actividades de Control, Noticias, MECIP, Control Ciudadano y Centro de Atención al Cliente**. En el enlace de Control Ciudadano se encuentran los procedimientos y las gestiones pertinentes para la realización de denuncias y solicitudes relacionadas al Control Gubernamental, todo lo referente a la alianza estratégica con organizaciones civiles y ciudadanos para el fortalecimiento de la participación ciudadana, acceso a la información pública de rendición de cuentas a la ciudadanía y otros. En el enlace del Centro de Atención al Cliente se encuentran especificados los números teléfonos y el correo electrónico institucional habilitado para la presentación de pedidos, quejas, reclamos y sugerencias.

Asimismo, en el margen derecho del sitio web se puede visualizar un enlace directo para la formulación de denuncias, que pueden ser realizadas por cualquier ciudadano de carácter nominal o anónimo.

En el mismo margen cuenta con un acceso directo para la presentación *on line* de las Declaraciones Juradas de Bienes y Rentas de los funcionarios públicos, así como instructivos para el llenado de las mismas.

En el marco de la Ley N° 5189/14 “*De Libre Acceso Ciudadano a la Información Pública y Transparencia Gubernamental*” se dispone la publicación de información ⁶ relativa al inventario de bienes de uso, avance de ejecución presupuestaria, y nómina de funcionarios de la Institución con las respectivas asignaciones salariales.

El sitio web y la intranet de la CGR se mantienen actualizados en forma permanente, publicando las informaciones proveídas por las diferentes Unidades Organizacionales de la Institución.

Información adicional con relación a sistemas para la declaración de los ingresos, activos y pasivos (Artículo III, párrafo 4 de la Convención) y las Recomendaciones efectuadas.

Respuesta CGR:

La Contraloría General de la República, ha dado un avance trascendente en materia de Control de Declaración Jurada de Bienes y Rentas del Personal Público, con la promulgación de la Ley N° 5.033/2013 “*Que Reglamenta el Art. 104 de la Constitución Nacional*”.

Desde la entrada en vigencia, en el mes de enero de 2014, de la referida Ley, se confiere amplias facultades a la Contraloría General de la República, para investigar el incremento patrimonial de los Funcionarios Públicos, durante su permanencia en la función pública, facultando a la misma a imponer sanciones pecuniarias así como inhabilitación para ocupar cargos públicos a los que incumplan la obligación de presentar las Declaraciones Juradas de Bienes y Rentas, cuando no den cumplimiento a los requerimientos de la Contraloría General de la República, para aclarar sus Declaraciones Juradas, enmendar errores o completar datos que le sean requeridos.

La obligación de proveer información recae no solo sobre los Funcionarios, como así también están obligados los Administradores de los Organismos o Entidades Públicos, los Bancos,

Financieras, Cooperativas de Ahorro y Crédito y las Personas o Empresas del sector público o privado, cuando sean requeridos respecto a las Declaraciones Juradas del Personal Público, previéndose igualmente en la Ley, sanciones para las mismas, en caso de no prestar la colaboración debida o proveer las informaciones que les sean requeridas.

Para la implementación de la Ley, la Contraloría General de la República, ha dictado las Resoluciones CGR Nros. 1003/2013, reglamentaria de la Ley N° 5033/13, la Resolución N° 1004/13, por la que se ha reglamentado el Artículo 25 de la Ley N° 5033/13, estableciendo un calendario de presentación de Declaraciones Juradas y la Resolución CGR N° 1005/2013, por la que se aprueba el nuevo Formulario de Declaración Jurada de Bienes y Rentas.

Asimismo, por Resolución CGR N° 016 del 13 de enero de 2014, se incorpora a la 9 Dirección General de Control de Declaraciones Juradas de Bienes y Rentas del Personal Público, dentro de la Estructura Orgánica vigente de la Contraloría General de la República, como Unidad Organizacional integrante del Comité Ejecutivo.

Con los instrumentos legales mencionados, la Dirección General de Control de Declaraciones Juradas de Bienes y Rentas del Personal Público, se encuentra trabajando con todo el Personal asignado a la misma, procediendo a la Recepción y Registro de las Declaraciones Juradas, así como a la socialización del Sistema a los Funcionarios del sector público, conforme a cronogramas y calendario trazados en el plan actividades.

Uno de los avances más importantes en materia de Declaraciones Juradas es el Sistema creado para la presentación de Declaraciones Juradas de Bienes y Rentas, a través de la página web de la Contraloría General de la República, cumpliendo con los principios de economía, eficiencia y eficacia, en que se sustenta las actividades de esta Institución y apuntando además a la disminución del uso de papeles y con ello costos y la preservación del medio ambiente.

A través de la página web de la Contraloría General se puede acceder al Sistema de Declaración Jurada donde el Servidor Público tiene a su disposición toda la información para realizar el registro y carga de su declaración jurada desde cualquier lugar, en el cual se cuenta además con un manual del usuario que orienta de forma detallada la correcta utilización del Sistema, el mismo se encuentra en concordancia con la política ambiental implementada por la Contraloría General.

ÓRGANO DE CONTROL SUPERIOR ANALIZADO: AUDITORÍA GENERAL DEL PODER EJECUTIVO:

I. RECOMENDACIÓN: Fortalecimiento de la autonomía de los Auditores Institucionales Internos.”

AVANCES: Mediante nota AGPE N°133/2016 dirigido a la Secretaria de la Función Pública, este ente remitió para su estudio sugerencias en el marco del proyecto de modificación de la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”, específicamente el **art 8°**: “*Son cargos de confianza... inciso e) los directores jurídicos, económicos o similares...*” el cual es esgrimido por muchas Instituciones para nombrar a los Auditores Internos Institucionales como cargos de confianza.

Se debe tener en cuenta que el perfil del Auditor Interno Institucional está regulado por esta institución a través de la **Resolución AGPE N° 101/2014** “*Por la cual se modifica la Resolución AGPE n°241/07 y aprueban los perfiles, la planilla de evaluación de perfiles y la matriz de evaluación de los auditores internos institucionales*”

De igual manera cabe destacar que se presentó un proyecto de Ley de Control Interno, que actualmente se encuentra en la Presidencia de la Republica, a la espera de su remisión al Poder Legislativo para su sanción y promulgación, que tiene como objetivo delimitar responsabilidades y sanciones para los responsable del control interno del sector público.

I. RECOMENDACIÓN:

“modificaciones reglamentarias que garanticen que los informes de auditoría que muestren indicios de hechos punibles sean remitidos simultáneamente al Presidente de la Republica y al Ministerio Publico”

AVANCES: Al respecto, el **Decreto N° 1249/03** “Por el cual se aprueba la reglamentación del régimen de control y evaluación de la administración financiera del estado.” en el **Art. 11** establece que: “... los informes ordinarios y extraordinarios que emitan las Auditorías Internas Institucionales serán elevados en forma exclusiva y simultánea a las máximas autoridades de los organismos y entidades respectivas, Sindico de la entidad y a la AGPE. Dichos informes se emitirán de inmediato, en un plazo no mayor de 24 horas, cuando se trate de actos

y/o hechos particularmente graves o relevantes sobre la perdida que pueda ocasionar al patrimonio de la institución. También las copias de documentos por las cuales se tome conocimiento de los informes que denuncien hechos particularmente graves o relevantes, deberán ser enviadas a la AGPE el día hábil siguiente al de su emisión.”

Es de transcendental importancia la implementación del Sistema Integrado de la Auditoria General del Poder Ejecutivo (SIAGPE) en febrero de 2017, sistema que ayudara a la realización de la tarea del auditor, procesos

estandarizados y monitoreados por la AGPE en línea con el valor agregado de conocer los hallazgos y avances del mejoramiento antes de la emisión del informe por el auditor.

De tal manera, el Decreto N°10883/07 “Por el cual se establecen las facultades, competencias, responsabilidades y marco de actuación en materia de control interno de la Auditoría General del Poder Ejecutivo” en su Art. 7° Competencias de la AGPE inciso g dice: Presentar al Presidente de la Republica, a más tardar en fechas 31 de agosto y 28 de febrero de cada año, un informe semestral sobre el avance de las instituciones del Poder Ejecutivo en la implementación del Modelo Estandar de Control Interno del Paraguay (MECIP), la ejecución de los planes de Auditoría y sobre el cumplimiento a las recomendaciones de las Auditorías Internas Institucionales...

I. RECOMENDACIÓN: “Fortalecimiento de la nueva Dirección de Auditoría Forense”

AVANCES: esta institución realizó un Curso Virtual de Auditoría Forense para funcionarios públicos con 350 inscriptos de los cuales 67 habilitaron con puntaje necesario para el examen final. La Dirección General de Auditoría Forense tiene por finalidad esclarecer la sospecha de la realización de hechos ilícitos presuntamente realizados por funcionarios o personal contratado en el ejercicio de sus funciones en los Organismos y Entidades dependientes del Poder Ejecutivo, a través de la realización de procedimientos de auditoría tendientes a obtener evidencias relevantes que fueran susceptibles de ser utilizadas, en caso necesario, en el marco de procesos administrativos y/o judiciales.

Asimismo, se ha emitido la **Resolución AGPE N°77/14**, que sirve como procedimientos de Auditoría Forense, para todos los Organismos dependientes del Poder Ejecutivo. Actualmente se encuentra en funcionamiento el Departamento de Auditoría Forense en las siguientes instituciones:

- Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones
- Ministerio del Interior.
- Instituto de Previsión Social
- Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Vegetal y de Semillas –SENAVE.
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
- **Secretaría de Prevención de Lavado de Dinero y Bienes- SEPRELAD**

ÓRGANO DE CONTROL SUPERIOR ANALIZADO: SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA:

I. RECOMENDACIÓN: 4.4.1 Reglamentar e implementar en la SFP y las instituciones bajo su competencia la carrera del servicio civil, asegurando que el ingreso a este servicio de carrera teniendo en cuenta el elemento del principio del mérito, teniendo en cuenta el elemento de idoneidad (ver sección 4.2 del capítulo II de este informe).

AVANCE: La Secretaría de la Función Pública ha presentado al Poder Ejecutivo la propuesta de Decreto para reglamentar el Sistema de Selección para el Ingreso y promoción en la Función Pública, conforme lo establece el Artículo 15 de la Ley 1626/2000. No se puede dejar de mencionar que mediante la voluntad política del Gobierno actual se ha logrado la promulgación del Decreto N° 3857/2015 de fecha 6 de agosto de 2015, **POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, EN CARGOS PERMANENTES Y TEMPORALES, MEDIANTE LA REALIZACIÓN DE CONCURSOS PÚBLICOS DE OPOSICIÓN, CONCURSO DE OPOSICIÓN Y CONCURSO DE MÉRITOS, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 15, 25, 27 Y 35 DE LA LEY N° 1626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

RECOMENDACIÓN:

4.4.10 Sin perjuicio de las recomendaciones que se le formularon en la Primera y Segunda Rondas, tomar las medidas que considere pertinentes a los fines de asegurar que todas las instituciones bajo su competencia reglamenten e implementen los concursos de mérito para acceder al servicio público (ver sección 4.3 del capítulo II de este informe).

AVANCES:

Las instituciones públicas se encuentran implementando los concursos para acceder al servicio público mediante la exigencia establecida por Decreto N° 1212/14 de fecha 10 de febrero de 2014 **POR LA CUAL SE APRUEBA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PORTAL UNICO DEL**

EMPLEO PÚBLICO “PARAGUAY CONCURSA” Y LA PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA INTEGRADO CENTRALIZADO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA – SICCA.

La implementación gradual de la Plataforma Virtual denominada Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA), está estructurado con base en los subsistemas definidos en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, y el texto del Prof. Francisco Longo, “Gestión de Personas en las Organizaciones del Sector Público”. Este sistema tiene como fin la automatización de los procesos de gestión del empleo público que, a través de ciertos elementos “Subsistemas”, garanticen una administración pública profesional, marcada, dirigida y controlada por la política, pero independiente e imparcial en su funcionamiento por razones de interés público. Para ello, un instrumento tecnológico (no solo normas) de protección del empleo público ante posibles prácticas de clientelismo político o de cautivo del interés particular facilita la instalación de procesos estandarizados..

Los subsistemas establecidos son de: planificación, organización del trabajo, gestión del empleo, rendimiento, compensación, desarrollo y relaciones humanas y sociales.

La integralidad de la plataforma virtual se denota en la relación de los subsistemas Sistema de Gestión, pudiendo constatar su interacción cuando se gestiona cada uno de ellos. La implementación gradual, no refiere solo a la cantidad de Organismos y Entidades del Estado, sino también a la gradualidad de la implementación de los subsistemas.

Por la necesidad de revertir de manera firme, el contexto histórico de prácticas clientelares, poco basada en el mérito e idoneidad, para el ingreso y promoción, por lo que el mayor esfuerzo se volcó a la puesta en marcha del subsistema de “gestión del empleo”, a través del portal www.paraguayconcurso.gov.py.

Además es importante mencionar que desde el año 2015 se prevé cada año en el Presupuesto General de la Nación con su respectivo Decreto Reglamentario la utilización en forma obligatoria y centralizada el uso del Portal Paraguay Concurso (www.paraguayconcurso.gov.py) y la obligatoriedad del Código de Concurso para generar el alta en el Sistema Nacional de Administración de Recursos Humanos (SINARH), administrado por el Ministerio de Hacienda.

Se emitió la Resolución SFP N° 891/2015 Que establece el Mecanismo de Implementación del Decreto N° 3857 de fecha 6 de agosto de 2015 “ POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE SELECCIÓN PARA EL INGRESO Y PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, CARGOS PERMANENTES Y TEMPORALES, MEDIANTE LA REALIZACIÓN DE CONCURSOS PÚBLICOS DE OPOSICIÓN, CONCURSOS DE OPOSICIÓN Y CONCURSOS DE MÉRITOS, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 15, 25, 27 Y 35 DE LA LEY N° 1626/2000 DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, EN LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

La Resolución SFP N° 219/2016 “Por la cual se establece el procedimiento para la presentación de denuncias relacionadas a procesos de Concursos Públicos de Oposición, Concurso de Oposición y Concursos de Méritos implementados en el marco de los dispuesto por el Decreto N° 3857/2015