

MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCION
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN
Vigésima Quinta Reunión del Comité de Expertos
Del 16 al 20 de marzo 2015
Washington, DC

OEA/Ser.L.
SG/MESICIC/doc. 432/14 rev.4
20 marzo 2015
Original: inglés

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

INFORME FINAL

(Versión adoptada en la Sesión Plenaria del 20 de marzo de 2015)

SUMARIO

El presente informe contiene el análisis integral de la implementación en Estados Unidos del artículo III, párrafo 9º, de la Convención Interamericana contra la Corrupción, correspondiente a “órganos de control superior, con el fin de desarrollar mecanismos modernos para prevenir, detectar, sancionar y erradicar las prácticas corruptas”, que fue seleccionado por el Comité de Expertos del MESICIC para la Cuarta Ronda; las buenas prácticas informadas por dichos órganos; y el seguimiento de la implementación de las recomendaciones que se le formularon a Estados Unidos en la Primera Ronda.

El análisis se efectuó dentro del marco de la Convención, el Documento de Buenos Aires, el Reglamento del Comité, y las metodologías adoptadas por el mismo para la realización de las visitas *in situ* y para la Cuarta Ronda, incluidos los criterios allí establecidos para orientar el 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 Parte en la prevención, detección, sanción y erradicación de la corrupción.

Para llevar a cabo el análisis se contó con la respuesta de Estados Unidos al cuestionario; la información suministrada por organizaciones de la sociedad civil; la información recabada por la Secretaría Técnica del Comité; y con una nueva e importante fuente de información, como lo fue la visita *in situ* realizada entre el 7 y el 9 de octubre de 2014 por los miembros del Subgrupo de Análisis, integrado por representantes de Argentina y Belize, con el apoyo de la Secretaría Técnica, con ocasión de la cual se pudo precisar, aclarar y complementar la información suministrada por Estados Unidos y escuchar opiniones de organizaciones de la sociedad civil, de asociaciones profesionales y académicos sobre temas útiles para el análisis, lo cual contribuyó a que el Comité contara con información objetiva y completa sobre dichos temas.

El análisis de los órganos de control superior se orientó, de acuerdo con lo previsto en la metodología para la Cuarta Ronda, a determinar si los mismos cuentan con un marco jurídico, si éste es adecuado para los propósitos de la Convención, y si existen resultados objetivos; y teniendo en cuenta lo observado e igualmente la información recibida se formularon las recomendaciones pertinentes al Estado analizado.

Los órganos de control de Estados Unidos analizados en este informe son: la Unidad de Denuncias de la Oficina del Asesor Jurídico Especial (OSC); el Consejo de los Inspectores Generales sobre Integridad y Eficiencia (CIGIE); la Sección de Integridad Pública (PIN) de la División Penal del Departamento de Justicia y la Oficina de Ética Gubernamental (OGE).

Algunas de las recomendaciones formuladas a Estados Unidos, para su consideración, en relación con los anteriores órganos apuntan a propósitos tales como los que se destacan a continuación:

Proveer a los órganos de control los recursos financieros y humanos necesarios para que cumplan adecuadamente sus funciones y responsabilidades; y mantener los resultados sobre la ejecución de sus funciones a fin de identificar los desafíos y recomendar medidas correctivas.

Con respecto a la Unidad de Denuncias de la OSC, considerar definir la frase “probabilidad sustancial” empleada en título 5 del USC, sección 1214; examinar la necesidad de otorgarle a la Unidad de Denuncias atribuciones adicionales para que resuelva las denuncias que recibe; y hacer mayor uso de las atribuciones otorgadas a la OSC por el título 5 del USC, sección 1213(g)(1), a fin de que la Unidad de Denuncias reciba denuncias de personas que no sean empleados, ex empleados o

solicitantes de empleo cumpliendo las condiciones del título 5 del USC, sección 1213(c)(2)(A) o (B), así como de los contratistas.

Con respecto al CIGIE, considerar definir o proveer mayor orientación sobre el término “supervisión general” empleado en la Ley del Inspector General de 1978; adoptar medidas para asegurar la acción sin demora para los nombramientos a los puestos vacantes del IG; y considerar aclarar cuando y en qué circunstancias se puede utilizar el privilegio abogado-cliente u otras leyes federales para rehusarse a entregarle al Inspector General la información que solicite.

Con respecto a la PIN, asegurar una adecuada coordinación entre la PIN y las oficinas de la fiscalía de Estados Unidos, y considerar mantener estadísticas sobre los resultados de las investigaciones y enjuiciamientos desglosados de tal manera que se identifiquen los tipos de conductas delictivas o infracciones que condujeron a los enjuiciamientos y condenas.

Con respecto a la OGE, considerar medidas que aseguren que los funcionarios de ética reciban capacitación adecuada para promover la aplicación uniforme de los principios de ética en las agencias del Poder Ejecutivo; promover reuniones periódicas entre los Funcionarios de Ética Designados en las Agencias y los Funcionarios Alternos de Ética Designados en las Agencias; y analizar los reglamentos de la OGE para identificar reglas que pudieran hacerse más eficaces; y considerar efectuar los cambios necesarios a la Ley de Ética Gubernamental a fin de asegurar su continua eficacia.

Las buenas prácticas respecto de las cuales Estados Unidos brindó información se refirieron, en resumen, al memorando de entendimiento entre la OSCE y la Fundación Nacional de Ciencias; la promoción de “Suspensión y Exclusión” por el CIGIE; el procedimiento de revisión de la acusación utilizado por la Sección de Integridad Pública y la asistencia prestada al Presidente y al Senado por la OGE como parte del proceso de designaciones presidenciales.

En cuanto al seguimiento de las recomendaciones formuladas a Estados Unidos en la Primera Ronda y respecto de las cuales el Comité consideró en los informes de la Segunda y Tercera Ronda que requerían atención adicional, con base en la metodología para la Cuarta Ronda y teniendo presente la información suministrada por Estados Unidos en su respuesta al cuestionario y durante la visita *in situ*, se adoptó la decisión de que esas dos recomendaciones pendientes habían sido satisfactoriamente implementadas.

Entre el progreso alcanzado con la implementación de esas recomendaciones, se encuentran la selección y desarrollo de procedimientos e indicadores que permiten hacer el seguimiento de las recomendaciones formuladas a Estados Unidos, así como el desarrollo de procedimientos para analizar los mecanismos actuales.

Todas las recomendaciones formuladas a Estados Unidos en la Primera Ronda han sido satisfactoriamente consideradas.

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

INTRODUCCIÓN

1. Contenido del Informe

[1] En el presente informe se hará referencia, en primer lugar, a la implementación en Estados Unidos de la disposición de la Convención Interamericana contra la Corrupción (en adelante “la Convención”) seleccionada por el Comité de Expertos del MESICIC para la Cuarta Ronda. La disposición seleccionada es la prevista en el párrafo 9º del artículo III de la Convención, relativa a los “órganos de control superior, con el fin de desarrollar mecanismos modernos para prevenir, detectar, sancionar y erradicar las prácticas corruptas”.

[2] En segundo lugar, se hará referencia a las buenas prácticas que el Estado analizado deseó voluntariamente dar a conocer en relación con los órganos de control superior objeto de análisis del presente informe.

[3] En tercer lugar, conforme a lo acordado por el Comité en su Decimoctava Reunión, en cumplimiento de la recomendación 9, inciso a), de la Tercera Reunión de la Conferencia de los Estados Parte del MESICIC, este informe versará sobre el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas a Estados Unidos por el Comité en el Informe de la Primera Ronda y que hayan sido consideradas como objeto de atención adicional en los informes de la Segunda y Tercera Rondas, disponibles en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/usa.htm>

2. Ratificación de la Convención y vinculación al Mecanismo

[4] De acuerdo con el registro oficial de la Secretaría General de la OEA, Estados Unidos ratificó la Convención el 15 de septiembre de 2000 y depositó el instrumento respectivo de ratificación el 29 de diciembre de ese mismo año.

[5] Asimismo, Estados Unidos suscribió la Declaración sobre el MESICIC el 4 de junio de 2001.

I. SUMARIO DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA

1. Respuesta de Estados Unidos

[6] El Comité desea dejar constancia de la colaboración recibida de Estados Unidos en todo el proceso de análisis y, en especial, de Oficina de Asuntos Internacionales sobre Narcóticos y Aplicación de la Ley del Departamento de Estado, la cual se hizo evidente, entre otros aspectos, en su respuesta al cuestionario y en la disponibilidad que siempre mostró para aclarar o completar el contenido de la misma, al igual que en el apoyo para la realización de la visita *in situ* a la que se hace referencia en el párrafo siguiente del presente informe. Estados Unidos envió junto con su respuesta las disposiciones y documentos que estimó pertinentes. Dicha respuesta y tales disposiciones y documentos pueden consultarse en: http://www.oas.org/juridico/english/mesicic4_usa.htm

[7] Asimismo, el Comité deja constancia 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*,¹ la cual se realizó del 7 al 9 de octubre de 2014, por parte de los representantes de Argentina y Belize, 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*.

[8] El Comité tuvo en cuenta para su análisis la información suministrada por Estados Unidos hasta el 9 de octubre de 2014, y la que fue aportada y le fue solicitada por la Secretaría Técnica y por los integrantes del Subgrupo de Análisis para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con el *Reglamento y Normas de Procedimiento*; la *Metodología para el Análisis de la Implementación de la disposición de la Convención Interamericana contra la Corrupción Seleccionada en la Cuarta Ronda*; y la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*, disponibles en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_docs_sp.htm

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

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

[10] No obstante, con ocasión de la práctica de la visita *in situ* realizada al Estado analizado del 7 al 9 de octubre de 2014, se recabó información de organizaciones de la sociedad civil, del sector privado y de asociaciones profesionales que fueron invitadas a participar en reuniones con tal fin, de conformidad con lo previsto en la disposición 27 de la *Metodología para la Realización de las Visitas in Situ*, cuyo listado se incluye en la agenda de dicha visita *in situ* que se anexa al presente informe. Esta información se refleja en los apartados correspondientes del mismo, en lo que resulta pertinente para sus propósitos.

II. ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN POR EL ESTADO PARTE DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA LA CUARTA RONDA:

ÓRGANOS DE CONTROL SUPERIOR, CON EL FIN DE DESARROLLAR MECANISMOS MODERNOS PARA PREVENIR, DETECTAR, SANCIONAR Y ERRADICAR LAS PRÁCTICAS CORRUPTAS (ARTÍCULO III (9) DE LA CONVENCIÓN)

[11] Estados Unidos cuenta con un conjunto de órganos de control superior con el fin de desarrollar mecanismos modernos para prevenir, detectar, sancionar y erradicar las prácticas corruptas, entre los cuales se destacan: la Unidad de Denuncias de la Oficina del Asesor Jurídico Especial (OSC); el Consejo de los Inspectores Generales sobre Integridad y Eficiencia (CIGIE); la Sección de Integridad Pública (PIN) del Departamento de Justicia (USDOJ); y la Oficina de Ética Gubernamental (OGE).

¹. La Metodología para la Realización de las Visitas *In Situ* (documento SG/MESICIC/doc.276/11 rev. 2) está disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/met_insitu.pdf

[12] A continuación se hace una breve descripción de los propósitos y funciones de los cuatro órganos seleccionados por Estados Unidos que serán analizados en el presente informe.

[13] La Unidad de Denuncias de la Oficina del Asesor Jurídico Especial (en adelante “OSC” por sus siglas en inglés), administra el programa de denuncias (“*whistleblower*”) y sirve como un medio seguro para recibir y evaluar las denuncias de los empleados federales, ex-empleados y personas que solicitan empleo en el Gobierno Federal.

[14] El Consejo de los Inspectores Generales sobre Integridad y Eficiencia (en adelante “CIGIE” por sus siglas en inglés), está a cargo de los temas de integridad, economía y eficiencia que trascienden a los organismos gubernamentales; e incrementa el profesionalismo y la eficiencia del personal mediante el desarrollo de políticas, normas y enfoques que ayudan a establecer una fuerza de trabajo bien capacitada y altamente calificada en las oficinas de los Inspectores Generales.

[15] La Sección de Integridad Pública (en adelante “PIN” por sus siglas en inglés) del Departamento de Justicia (en adelante “USDOJ” por sus siglas en inglés), es responsable por combatir la corrupción a través del enjuiciamiento de autoridades y funcionarios electos y designados.

[16] La Oficina de Ética Gubernamental (en adelante “OGE” por sus siglas en inglés), promueve y mantiene las Normas de Conducta Ética de los Empleados del Poder Ejecutivo; vigila el sistema de declaraciones financieras del Poder Ejecutivo y ofrece educación y capacitación ética.

1. LA UNIDAD DE DENUNCIAS DE LA OFICINA DEL ASESOR JURÍDICO ESPECIAL DE ESTADOS UNIDOS

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

[17] La Unidad de Denuncias de la OSC cuenta con un conjunto de disposiciones que conforman su marco jurídico y con otras medidas, referidas, entre otros, a los siguientes aspectos:

[18] La Ley de Protección de Denunciantes (“*Whistleblower Disclosure Act*”) de 1989, Sección 1201 *et seq* del título 5 del Código de Estados Unidos (en adelante “USC” por sus siglas en inglés) establece a la OSC como un organismo federal independiente de investigación y procesamiento en el ámbito del Poder Ejecutivo.²

[19] Con respecto a los objetivos y funciones de la OSC, de acuerdo a la respuesta del Estado analizado, “*Su función primordial es salvaguardar el sistema de méritos protegiendo al empleado federal y a los solicitantes de empleo federal de prácticas de personal prohibidas, incluyendo la protección del empleado y de los solicitantes de empleo en el gobierno federal, inclusive de represalias por presentar denuncias por actos de corrupción (“whistleblowing”). Además, el organismo ofrece a los empleados un canal seguro para denunciar acciones ilegales en las agencias gubernamentales, refuerza y ofrece asesoramiento sobre la Ley Hatch³ sobre restricciones de la actividad política por parte de empleados del Gobierno, y vigila la observancia de los derechos de*

² La OSC fue establecida en 1979, en virtud de la Ley de Reforma del Servicio Civil. Antes de la existencia de la Ley de Protección de Denunciantes (“*Whistleblower*”) de 1989, la OSC funcionó como una entidad autónoma de investigación y procesamiento de la Junta de Protección del Sistema de Méritos (MSPB). Véase también la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, páginas 51-52, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_usa_reply.pdf

³ La Ley Hatch de 1939 prohíbe a los empleados del Poder Ejecutivo participar en ciertas actividades políticas partidarias.

*empleo consagrados bajo la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA)*⁴ para empleados federales que sirvieron en los servicios uniformados.”⁵

[20] El título 5 del USC Sección 1212(a)(3) dispone que la OSC es responsable de recibir, analizar, y cuando sea apropiado, transmitir al Fiscal General o al jefe de la agencia, de conformidad con la Sección 1213, las denuncias de violaciones de cualquier ley, regla, o norma, o grave error de gestión, o evidente despilfarro de fondos y abuso de autoridad, o por un peligro sustancial y específico para la salud o seguridad públicas.⁶

[21] El título 5 del USC Sección 1213(b) dispone que dentro del período de 15 días de haber recibido una denuncia, como se mencionó más arriba, la OSC analizará la información recibida a fin de tomar una decisión sobre si hay una probabilidad sustancial de que haya ocurrido alguna de las situaciones mencionadas en la Sección 1212. Si la OSC toma esa determinación, la Sección 1213(c) requiere que la información pertinente sea presentada a la agencia apropiada junto con el requisito de que el jefe de esa agencia, (A) investigue el asunto; y (B) presente un informe escrito a la OSC dentro de un período de 60 días, estableciendo los resultados. En forma similar, la Sección 1213(d) especifica que la información deberá ser incluida en el informe preparado por el jefe de la agencia.⁷

[22] La Sección 1213(e)(1) requiere que cualquier informe que se presente a la OSC sea transmitido al reclamante, en tanto la Sección 1213(e)(2) requiere que el informe de la agencia, junto con los comentarios del reclamante y los comentarios o recomendaciones del Asesor Jurídico Especial sean transmitidos al Presidente y a los comités del Congreso con jurisdicción sobre la entidad a la cual corresponden las denuncias.

[23] La Sección 1213(f) dispone que en cualquier caso en el que haya evidencias de un delito penal obtenidas por una agencia durante el curso de una investigación, debe ser enviado al Fiscal General, el informe no deberá ser transmitido al denunciante (“*whistleblower*”). Durante la visita *in situ*, los representantes de la OSC explicaron, con respecto a la Sección 1213(f), que la existencia o situación de las investigaciones penales llevadas a cabo por el Departamento de Justicia (Fiscal General) no son de carácter público.

[24] Durante la visita *in situ*, los representantes de la OSC ofrecieron más información sobre la operación de denuncias, envíos y proceso de información de las agencias, explicando que la OSC se

⁴ USERRA le da ciertos derechos específicos a los empleados federales que han servido en servicios uniformados, lo cual es controlado por la OSC. Además, Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 51, *supra* note 3. Por más información acceda aquí:

<http://www.dol.gov/vets/programs/userra/>.

⁵ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 51, *supra* nota 3.

⁶ Otras funciones de la OSC, pero que no son de la competencia de la Unidad de Denuncias incluyen “(1) recibir e investigar denuncias de los empleados federales que reclaman por prácticas de personal prohibidas; [y] (2) recibir e investigar denuncias sobre actividades políticas de los empleados federales e incluyen empleados estatales y locales y ofrecen asesoramiento sobre restricciones impuestas por la Ley Hatch sobre actividades políticas realizadas por empleados gubernamentales...La OSC, cuando corresponde, presenta peticiones a la Junta para que se adopten medidas correctivas y/o disciplinarias por casos de prácticas de personal prohibidas y por los casos amparados por la Ley Hatch.” Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 51, *supra* nota 3.

⁷ El título 5 del Código de los Estados Unidos, (USC) Sección 1213(d) requiere que los informes incluyan: (1) un resumen de la información respecto a la cual se inició la investigación; (2) una descripción sobre la investigación; (3) un resumen de cualquier evidencia obtenida con la investigación; (4) una lista de cualquier violación o aparente violación de alguna ley, regla, o norma, y (5) una descripción de cualquier acción que se haya adoptado o planea adoptar como resultado de la investigación, tales como — (A) cambios a las reglas, normas o prácticas de la agencia; (B) la reivindicación de algún empleado agraviado; (C) la acción disciplinaria contra algún empleado, y (D) la referencia al Fiscal General de alguna evidencia de un delito penal.

pone en comunicación con los denunciantes durante todo el proceso, desde el momento en que se recibe la denuncia hasta que este se les transmite al Presidente y al Congreso. Además, la OSC coordina con el organismo implicado, examina el informe y cuando es necesario, lo devuelve al jefe de la agencia si los resultados obtenidos no parecen ser razonables, o si determina que las acciones correctivas propuestas por el jefe son insuficientes.

[25] Con respecto a las excepciones al ámbito de funciones de la OSC, la respuesta al cuestionario señala que la Unidad de Denuncias tiene jurisdicción sobre las denuncias realizadas por los empleados federales, ex-empleados y solicitantes de trabajo en el gobierno federal, pero no tiene jurisdicción sobre el Servicio Postal de los Estados Unidos y sobre la Comisión Regulatoria Postal; y miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos (por ejemplo, empleados no militares y otros empleados exentos por razones reglamentarias).⁸ La respuesta señala además que cuando la Unidad de Denuncias recibe una denuncia de una persona que no se encuentra bajo la jurisdicción de la OSC, “...le notificará a la persona en forma escrita y se cierra el caso. Si es posible, la carta se referirá a la persona o a un canal de información alterno, como el Inspector General de la agencia involucrada.”⁹

[26] Además, de conformidad con el título 5 del USC Sección 1213(c)(2), la OSC sólo podrá requerir que un jefe de una agencia lleve a cabo una investigación y prepare el informe correspondiente cuando la fuente de la denuncia sea un empleado, ex-empleado o solicitante de empleo al cual corresponde la información (Sección 1213(c)(2)(A)); o un empleado que haya obtenido la información en conexión con el rendimiento de los deberes y responsabilidades del empleado (Sección 1213(c)(2)(B)). Con respecto a las denuncias recibidas de personas que no se encuentran en las tres categorías previas, el título 5 USC Sección 1213(g)(1) dispone que la OSC puede transmitir la información al jefe de la agencia, quien a su vez, dentro de un período razonable, informará a la OSC por escrito sobre el tipo de acción que se ha adoptado o se está adoptando así como sobre el momento en que la acción será completada.

[27] Con respecto a las denuncias de información clasificada, el título 5 USC Sección 1213(j) dispone que el Asesor Jurídico Especial deberá transmitir cualquier denuncia relacionada con inteligencia extranjera o contrainteligencia al Asesor Nacional de Seguridad, a la Comisión Selecta Permanente de Inteligencia de la Cámara de Representantes y al Comité Selecto de Inteligencia del Senado, si esas denuncias están prohibidas por la ley o por una Orden Ejecutiva. Con respecto a este tipo de denuncias, la respuesta al cuestionario señala que no hay un requisito de investigación o de información.¹⁰

[28] Con respecto a la posibilidad de procesar denuncias anónimas, durante la visita *in situ*, los representantes de la OSC explicaron que las denuncias anónimas no están amparadas bajo la norma

⁸ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 54, *supra* nota 3. Además, de acuerdo al formulario de reclamos en línea disponible en <https://osc.gov/pages/file-complaint.aspx>, la Unidad de Denuncias no tiene jurisdicción sobre las instituciones siguientes: Commodity Credit Corporation, Fondo de Instituciones Financieras de Desarrollo de Comunidades, Corporación de Servicio Nacional y Comunitario, Export-Import Bank of the United States, Federal Crop Insurance Corporation, Federal Prison Industries Incorporated, Government National Mortgage Association, International Clean Energy Foundation, Millennium Challenge Corporation, Overseas Private Investment Corporation, Comisión del Canal de Panamá, Pennsylvania Avenue Development Corporation, Pension Benefit Guaranty Corporation, Saint Lawrence Seaway Development Corporation, Tennessee Valley Authority, gobiernos estatales y locales que operan bajo un subsidio federal, contratistas federales, poder legislativo o judicial del gobierno federal, o un componente federal pagado a través de fondos no apropiados.

⁹ Ibid.

¹⁰ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 53, *supra* nota 3.

de la Ley de Protección al Denunciante (*Whistleblower*) que establece que las denuncias deben ser llegar al estándar de “probabilidad sustancial”; en consecuencia, este tipo de denuncias generalmente son transmitidas a la Oficina del Inspector General de la agencia respectiva.

[29] Con respecto a la forma en que la OSC adopta sus decisiones, durante la visita *in situ*, los representantes de la OSC indicaron que no hay una definición estándar del término “probabilidad sustancial” – el estándar necesario para que una denuncia sea enviada a un organismo para ser investigadas y luego reportadas. Sin embargo, la agencia ha desarrollado una definición práctica, como se describe en la respuesta al cuestionario: *“La UD encontrará una probabilidad sustancial cuando en base a las evidencias aportadas por el denunciante (“whistleblower”) sea más probable que al concluir la investigación, las alegaciones sean respaldadas.”*¹¹

[30] Con respecto a la existencia de mecanismos de apelación o reclamo a una decisión de la OSC que no se refiera a una denuncia de la agencia respectiva, durante la visita *in situ* los representantes de la OSC señalaron que la OSC ha establecido un procedimiento interno no reglamentario llamado “solicitud de reconsideración”, en el que después de una decisión de la OSC que declara que una denuncia no cumple con la norma de “probabilidad sustancial”, la OSC igualmente le ofrecerá al denunciante la oportunidad de presentar más información o que señale si alguna información pertinente no fue tomada en cuenta cuando la OSC adoptó una decisión. Los representantes de la OSC señalaron que permiten que los denunciantes presenten dos Solicitudes de Reconsideración.

[31] La OSC es dirigida por el Asesor Jurídico Especial, quien de acuerdo al título 5 USC Sección 1211(a), es designado por el Presidente, con el asesoramiento y consentimiento del Senado, por un período de 5 años; podrá servir durante un año adicional más allá de los 5 años, hasta que se designe su sucesor. El título 5 USC Sección 1211(b) dispone que *“El Asesor Jurídico Especial deberá ser un abogado con demostrada capacidad, antecedentes, capacitación o experiencia y debe estar especialmente capacitado para realizar las funciones del cargo.”* La Sección 1211(b) dispone además que el Asesor Jurídico Especial puede ser destituido por el Presidente solo por ineficiencia, incumplimiento del deber o mala conducta en la oficina.

[32] Con respecto a otro personal de la OSC, la respuesta señala que *“El Asesor Jurídico Especial utiliza una diversidad de autoridades para contratar el personal. Los abogados son designados al Servicio de Excepción, de conformidad con el título 5 CFR § 213. Otros empleados, al menos sean exceptuados de otra manera, son designados al Servicio de Competición. Los empleados federales designados por primera vez cumplen un período probatorio, lo cual puede ser una herramienta sumamente eficaz para evaluar el potencial del candidato para que constituya un activo para el Gobierno antes de su designación final. Una vez que la designación es finalizada, el empleado en forma probatoria se vuelve permanente y dispone de un considerable nivel de protección de acuerdo al sistema de méritos del gobierno Federal. La selección, la designación y la destitución de un empleado de la OSC están sujetas a un sistema de normas y reglas que rigen el empleo en el poder ejecutivo....Este sistema de leyes y normas también establece un conjunto de requisitos que los empleados del poder ejecutivo deben cumplir.”*¹² Todos los empleados de la OSC están sujetos a las normas de conducta del poder

¹¹ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 55, *supra* nota 3.

¹² Por mayor información sobre el sistema de leyes y normas aplicables a los empleados del Poder Ejecutivo, y sobre cuáles serían aplicables a los empleados de la OSC, véase el Capítulo II, Sección 1 del Informe sobre los Estados Unidos correspondiente a la Segunda Ronda, en http://www.oas.org/juridico/english/mesicic2_usa.htm

*ejecutivo; y, dependiendo del tipo y nivel de sus cargos, deben observar las disposiciones de ética civil y los requisitos de declaración financiera.”*¹³

[33] Además, con respecto al número del personal de la OSC, la respuesta señala que la OSC emplea aproximadamente 125 personas, y que *“La Unidad de Denuncias está compuesta por 11 abogados, incluido el Jefe y el Subjefe de la Unidad de Denuncias, así como un especialista en asuntos legales y dos investigadores.”*¹⁴

[34] Con respecto a la existencia de manuales que describan las funciones del personal de la OSC, la respuesta señala que cada empleado tiene una descripción de funciones, un plan anual de trabajo y es sometido a una revisión anual de rendimiento, y que los empleados en cada unidad reciben capacitación, tanto interna como externa de la OSC.¹⁵

[35] Además, la respuesta al cuestionario también ofrece información sobre capacitación suministrada por la OSC, que incluye *“...capacitación ofrecida a los organismos del gobierno federal y a organizaciones no federales en las diversas áreas dentro de la jurisdicción de la OSC, así como un programa de certificación para los organismos....Además, la OSC procura información de retroalimentación sobre la calidad de la información publicada y procura saber qué tipo de información identifican los usuarios como prioritaria para su futura publicación.”*¹⁶

[36] También con relación a la capacitación que ofrece la OSC, el título 5 USC Sección 2302(c) dispone que el jefe de cada agencia del Poder Ejecutivo es responsable, entre otros, por prevenir las prácticas de personal prohibidas, cumplir y hacer cumplir las leyes, reglas y normas aplicables del servicio civil y de asegurar (en consulta con la OSC), que los empleados de la agencia están informados sobre sus derechos y recursos disponibles, incluida la posibilidad de hacer una denuncia. Con este fin, en 2002, la OSC creó un “Programa de Certificación 2302(c)”, a fin de ofrecer a las agencias un procedimiento para cumplir con este requisito.¹⁷

[37] Durante la visita *in situ*, los representantes de la OSC explicaron que antes de 2014, el cumplimiento del Programa de Certificación era generalmente voluntario, pero que después del 24 de febrero de 2014, con el Memorando de la Casa Blanca,¹⁸ así como con el Segundo Plan Nacional de Gobierno Abierto para los Estados Unidos de América,¹⁹ se ha instruido a las agencias a participar en el Programa.

[38] Con relación a la existencia de procedimientos documentados para realizar tareas, la respuesta al cuestionario señala que hay manuales de capacitación y normas de procedimientos operativos que describen las funciones del personal de la OSC.²⁰ En forma similar, el título 5 del Código de las Normas Federales (en adelante “CFR” por sus siglas en inglés) 1800 *et seq.*, contiene disposiciones detalladas aplicables al trabajo de la OSC, tales como el título 5 CFR 1800.2, que contiene procedimientos específicos para presentar denuncias. Además, la respuesta al cuestionario también señala que para *“Asegurar el mejoramiento continuo de la calidad, la OSC realiza encuestas anuales y ha participado*

¹³ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, páginas 356-57.

¹⁴ Ibid, p. 56.

¹⁵ Ibid, p. 57.

¹⁶ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 59, *supra* nota 33.

¹⁷ Se puede encontrar más información sobre el Programa de Certificación 2302(c) de la OSC, aquí: <https://osc.gov/Pages/Outreach-2302Cert.aspx>

¹⁸ Véase: http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/microsites/ostp/open_gov_plan_guidance_memo_final.pdf

¹⁹ Véase: http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/us_national_action_plan_6p.pdf

²⁰ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 57, *supra* note 3.

en análisis de programas de operación externos, incluidos el Programa Clínico de Negociación y Mediación de Harvard y de contratistas privados.”²¹

[39] Con respecto al fortalecimiento institucional en la OSC, esta oficina ha adoptado un Plan Estratégico para 2012-2016, el cual contiene cinco metas estratégicas de la OSC; con objetivos que le permitirán medir las metas estratégicas y una evaluación de los desafíos que enfrenta la OSC.²²

[40] Con respecto a los mecanismos de control interno así como a los mecanismos para gestionar las denuncias o reclamos relacionados con el logro de sus objetivos y el rendimiento de su personal, la respuesta al cuestionario señala: *“La OSC tiene directivas de la agencia que abordan reclamos, quejas o alegaciones relacionadas con procurar sus objetivos y al rendimiento de su personal. Las quejas relacionadas con el Asesor Jurídico Especial o el Asesor Jurídico Especial Adjunto son manejadas fuera de la OSC por el Comité de Integridad del CIGIE; los casos relacionados con los cargos políticos de la OSC, miembros del Servicio Ejecutivo Principal y otros empleados de Alto Nivel son manejados de conformidad con un Memorando de Entendimiento con un Inspector General de otra agencia. Las quejas contra otros funcionarios son manejadas de conformidad con las normas y procedimientos de personal gubernamental.*”²³

[41] Con respecto a lo precedente, durante la visita *in situ*, los representantes de la OSC explicaron que anteriormente las denuncias de los “whistleblowers” sobre la OSC o su personal tenían que ser sometidas y procesadas por la OSC. Además, explicaron que al contrario de la mayoría de las agencias federales, la OSC no tiene su propio Inspector General, y en consecuencia, no había un mecanismo claramente establecido para tramitar este tipo de quejas. Para remediar esta situación, el Memorando de Entendimiento entre la OSC y la Oficina del Inspector General de la Fundación Nacional de Ciencias (NSF) permite que las denuncias sobre la OSC sean procesadas por la Oficina del Inspector General de la NSF. Además, el personal de la OSC ha elegido a uno de sus colegas para que sea el conducto de este tipo de denuncias o quejas.

[42] Con respecto a la existencia de funciones compartidas así como de algún mecanismo para armonizar las funciones de la OSC con las de otros órganos de control, tanto en la respuesta al cuestionario²⁴ como según declaraciones durante la visita *in situ*, se señaló que la Unidad de Denuncias de la OSC no tiene por sí mismo autoridad para investigar con respecto a denuncias que recibe y que en consecuencia, las investigaciones relacionadas con las denuncias que son de responsabilidad de los jefes de las agencias, usualmente son delegadas a la Oficina del Inspector General de la agencia respectiva.

[43] Con relación a mecanismos de rendición de cuentas y para ofrecer información al público, el título 5 USC Sección 1218 dispone que el Asesor Jurídico Especial deberá presentar un Informe Anual al Congreso sobre sus actividades, incluida una parte pertinente con una descripción de las recomendaciones e informes elaborados por la Oficina para otras agencias así como sobre las acciones llevadas a cabo por las agencias como resultado de los informes o recomendaciones. Esta Sección también dispone que el Informe Anual también deberá incluir cualquier recomendación sobre legislación u otro tipo de acción para el Congreso que el Asesor Jurídico Especial pueda considerar apropiado.

²¹ Ibid, p. 57-58

²² Véase el Plan Estratégico de la OSC para los Años Fiscales 2012-2016, disponible en: <https://osc.gov/Resources/Strategic%20Plan%20for%20posting%20to%20website%205%2010%2012.pdf>

²³ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 59, *supra* nota 33.

²⁴ Ibid, pág. 60.

[44] El título 5 USC Sección 1219 requiere que la OSC mantenga y ponga a disposición del público: (1) una lista de asuntos no penales enviados a los jefes de la agencia de conformidad con la Sección 1213(c) así como los informes correspondientes de la agencia; (2) cualquier asunto disciplinario enviado a los jefes de las agencias; (3) cualquier investigación relacionada a prácticas de personal prohibidas; y (4) informes de las agencias que resultan de denuncias enviadas bajo la Sección 1213(g)(1).

[45] Además, la OSC tiene su propia página institucional en la *web*, www.osc.gov, la cual contiene, *inter-alia*, información sobre los antecedentes de la institución; sobre áreas de operación; comunicados de prensa y varios tipos de informes y cartas, incluidos, entre otros, cartas de la OSC al Presidente y al Congreso; informes de investigación sometidos por los jefes de las agencias a la OSC; Informes Anuales presentados por la OSC al Congreso, Informes sobre Rendimiento y Responsabilidad e Informes de Justificación Presupuestaria. Este portal también permite al público presentar quejas con respecto a las numerosas áreas sobre las cuales la OSC tiene jurisdicción, inclusive denuncias de malas acciones.²⁵

[46] Con respecto a la manera en que se aseguran los recursos presupuestarios de la OSC, la respuesta señala que *“La OSC, al igual que otras agencias del poder ejecutivo federal, prepara una solicitud de presupuesto anual y la presenta a la Oficina de Gestión y Presupuesto para su revisión. Esa solicitud de presupuesto luego se convierte en parte de la propuesta presupuestaria que somete el Presidente anualmente al Congreso. Los comités de apropiaciones de la Cámara de Representantes y del Senado últimamente tienen que acordar en el nivel de apropiaciones que se le otorgará a la OSC. Esa cantidad es parte de una ley de apropiaciones más voluminosa aprobada por el Congreso y acordada por el Presidente. El nivel de la solicitud de la OSC y la apropiación final aparecen bajo su nombre dentro de la propuesta de presupuesto del Presidente y luego es aprobada junto con las apropiaciones respectivas. Durante el Año Fiscal (FY) 2014, la OSC está operando con un nivel presupuestario de US\$21.085.000, de los cuales US\$20.639,000 provienen de fondos apropiados y US\$446.000 de acuerdos de reembolso. El Nivel del Presupuesto de la OSC para el año fiscal 2015 es de US\$21.452.000, lo cual representa un aumento del 4% con respecto a la apropiación actual. Este nivel de financiamiento permitirá mantener 128 empleados a tiempo completo y ayudará a la OSC a atender los crecientes niveles de denuncias de prácticas prohibidas de personal y denuncias de “whistleblower”.*”²⁶

[47] Con respecto a las dificultades enfrentadas por la OSC en el desempeño de sus funciones, la respuesta señala que *“Los desafíos enfrentados por la OSC durante varios de los últimos años se analizan en las Metas de Rendimiento y Justificación Presupuestaria al Congreso del Año Fiscal 2015. Los éxitos de la OSC durante el Año Fiscal 2013 fueron logradas a pesar de la dificultad del entorno fiscal y al llamado “secuestro fiscal”. Debido a la reducción de recursos, la OSC perdió más de 12 empleados a tiempo completo y se requirió que el resto del personal hiciera uso de 4 días de licencia sin pago. La licencia obligatoria sin pago fue necesaria a pesar de haber recortado virtualmente todos los gastos no esenciales, tales como viajes y varios beneficios del personal. La OSC pudo reducir aún más sus costos de operación al otorgar contratos obligatorios a base de competición.*”²⁷

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

[48] La Unidad de Denuncias de la OSC cuenta con un conjunto de disposiciones y de otras medidas pertinentes para los propósitos de la Convención, algunas de las cuales fueron descritas de manera

²⁵ Véase: <https://osc.gov/pages/file-complaint.aspx>

²⁶ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 60, *supra* note 3.

²⁷ *Ibid*, at p. 64.

sucinta en la sección 1.1 anterior de este informe. No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

[49] Primero, y con respecto a las excepciones al ámbito de competencia de la OSC, el Comité observa que si bien la OSC puede aceptar denuncias de una amplia gama de empleados federales, ex-empleados y solicitantes de empleo federal, de conformidad con el título 5. USC Sección 1213(c)(2) la OSC no le puede requerir a una agencia que investigue e informe sobre denuncias recibidas de personas que no sean empleados.

[50] A manera de ejemplo, durante la visita *in situ*, los representantes de la OSC señalaron que de conformidad con la ley, la OSC generalmente no puede procesar denuncias que ha recibido de contratistas del gobierno, a pesar del hecho de que los contratistas constituyen un gran segmento de la “fuerza laboral” del gobierno federal. Al respecto, los representantes de la OSC señalaron que en limitadas ocasiones, las denuncias de los contratistas del gobierno pudieron ser tramitadas, y esto solo porque ellos mismos eran ex-empleados gubernamentales.

[51] Con relación a lo precedente y como se señaló antes en la Sección 1.1, el Comité observa que el título 5. USC Sección 1213(g)(1) parece crear un mecanismo paralelo, mediante el cual las denuncias recibidas de individuos que no cumplen las condiciones de la Sección 1213(c)(2)(A) y (B) pueden de todas maneras ser remitidas por la OSC. Esta Sección requiere también que los jefes de las agencias informen a la OSC por escrito sobre alguna acción que hayan adoptado o que adoptarán y que la OSC informe al denunciante sobre el informe del jefe de la agencia. Junto con lo precedente, el título 5 USC Sección 1219(a) requiere que estos informes, junto con los informes que resulten de las denuncias de los empleados, ex-empleados y solicitantes de empleo, sean publicados en la página de la OSC en la *web*.

[52] Si bien el Comité observa que el proceso contemplado en la Sección 1213(g)(1) no es tan detallado o sujeto al mismo monitoreo eventual como el proceso de denuncias contenido en la Sección 1213(c), porque los informes de acuerdo a la Sección 1213(g)(1) no son sometidos al Presidente ni a los comités de control del Congreso, aun así permite que se adopten ciertas acciones concretas con respecto a denuncias sustanciales de individuos que no cumplen las condiciones de la Sección 1213(c)(2)(A) o (B). Esto podría incluir a contratistas y/o otros terceros.

[53] Tomando en cuenta que durante la visita *in situ* los representantes de la OSC indicaron que con cierta frecuencia reciben denuncias de contratistas y de otros denunciantes que no son empleados, la ausencia de informes publicados que se originan conforme a la Sección 1213(g)(1) tiende a indicar que la OSC ha utilizado muy poco la autoridad que le otorga la Sección 1213(g)(1). En este sentido, la OSC ha explicado que en 1981, la Oficina de Asesoramiento Jurídico del Departamento de Justicia de Estados Unidos expidió una opinión de acuerdo con una versión anterior del estatuto sobre denuncias en la que se restringía la autoridad de la OSC para transmitir al jefe de una agencia información no presentada por un empleado federal denunciante y que, por ende, no se hacía uso alguno de esta autoridad aparente y tales denuncias no se procesaban.

[54] No obstante, la OSC ha informado que el 22 de enero de 2015, publicaron un Aviso de Reglamentación Propuesta mediante la cual se modificaría el reglamento de la OSC para permitir a

los contratistas del gobierno, subcontratistas y concesionarios presentar denuncias ante la OSC.²⁸ OSC informó adicionalmente que la página web de la OSC no contiene todavía informes de casos transmitidos a los jefes de las agencias en virtud de la Sección 1213(g)(1) pero que prevé que la publicación de estos casos iniciará una vez que se adopte el reglamento revisado.

[55] El Comité formulará una recomendación teniendo presente la importancia de que la OSC haga uso de la autoridad que le confiere la Sección 1213(g)(1), para aceptar denuncias de los contratistas gubernamentales, así como de personas que no son empleados federales, ex-empleados ni solicitantes de empleo. (Véase la recomendación 1.4.1 en el Capítulo II de este informe.)

[56] Junto con lo anterior, durante la visita *in situ*, la sociedad civil y las asociaciones profesionales observaron que considerando el gran número de contratos federales así como el alto porcentaje de recursos públicos que son manejados por contratistas, sería importante que la OSC estuviera en una posición para aceptar el proceso de denuncias de los contratistas.

[57] Segundo, y con respecto a los recursos de la OSC, la respuesta al cuestionario señala como una dificultad que enfrenta la OSC, el hecho de que durante el Año Fiscal 2013 perdió 12 empleados a tiempo completo y que el resto del personal debió tomarse cuatro días de licencia sin pago.²⁹ En forma similar, el Plan Estratégico de la OSC para 2012-2016, señala con relación a los desafíos de financiamiento que enfrenta la OSC, que *“Al identificar y prevenir el despilfarro, gastos innecesarios, fraude, abuso y problemas de salud y seguridad, la OSC es una agencia que convierte muchas veces su presupuesto en beneficio financiero directo e indirecto para el gobierno federal. Pero la OSC puede hacer esto solo si sus recursos son adecuados para su misión. Mientras la OSC está elaborando planes a largo plazo para trabajar en una forma más eficiente, si no cuenta con los recursos necesarios habrá un punto en el que la disminución de la capacidad de la OSC resultará en que haya menos control en el gobierno.”*³⁰

[58] Con respecto al tema de los recursos humanos, durante la visita *in situ*, los representantes de la OSC señalaron que debido a un gran número de denuncias que tienen que ser tramitadas por un número relativamente pequeño de personal, ellos le dan prioridad al trámite de los casos que consideran particularmente serios, tales como aquellos relacionados con la salud y la seguridad, los cuales pueden ser examinados dentro de un plazo de pocos días después de recibida la denuncia.

[59] El Comité cree que es importante, dado el papel clave que desempeña la OSC y su Unidad de Denuncias en la lucha contra la corrupción, que cuente con los recursos humanos y financieros adecuados para llevar a cabo las funciones y responsabilidades asignadas. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la recomendación 1.4.2 en el Capítulo II de este informe.)

[60] En conexión con lo anterior, en reuniones mantenidas con representantes de la sociedad civil y organizaciones profesionales, un representante de la *Senior Executive Association* (SEA) opinó que la OSC está desfinanciada y que podría lograr mucho más si recibiera más recursos humanos y financieros.

²⁸ Este Aviso de Reglamentación Propuesta esta disponible en: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2015-01-22/pdf/2015-00753.pdf>. Asimismo, el proceso de reglamentación prevé un periodo para comentarios públicos de 60 días antes de que la regla propuesta se vuelva definitiva.

²⁹ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 64, *supra* nota 3.

³⁰ Véase: <https://osc.gov/Resources/Strategic%20Plan%20for%20posting%20to%20website%205%2010%2012.pdf>, páginas 14-15.

[61] Tercero, y con respecto al procedimiento de análisis de denuncias, durante la visita *in situ* los representantes de la OSC explicaron que algunos asuntos que se denuncian fueron de naturaleza menor y pueden ser resueltos mediante una llamada telefónica al jefe de una agencia y explicando la situación. Sin embargo, los representantes manifestaron que de conformidad con la Ley de Protección de Denunciantes (“*Whistleblowers*”), cuando la Unidad de Denuncias concluye que hay una probabilidad sustancial de que haya ocurrido el acto denunciado, no tiene otra opción que iniciar el lento proceso formal de envío, investigación e informe del caso. Al respecto, los representantes consideraron que si la OSC tuviera la capacidad para mediar los asuntos entre el denunciante y la agencia involucrada, algunos casos podrían ser resueltos de manera expedita. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la recomendación 1.4.3 en el Capítulo II de este informe.)

[62] Cuarto, y en una nota conexa, durante la visita *in situ*, los representantes de la OSC señalaron que podría ser necesario contar con un mecanismo alternativo para el envío formal, investigación y proceso de información para las agencias más pequeñas, en particular en los casos en que en la agencia no haya una OIG, o en la eventualidad que la denuncia se presente contra el jefe de la agencia respectiva. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la recomendación 1.4.4 en el Capítulo II de este informe.)

[63] Quinto, con respecto a la norma de “probabilidad sustancial” contenida en el título 5 USC Sección 1213(b), como consta en la Sección 1.1, *supra*, durante la visita *in situ*, los representantes de la OSC explicaron la forma en que, internamente, proceden para determinar cuando la información denunciada cumple con este umbral determinante. Sin embargo, durante la visita los representantes señalaron que no hay ni una definición reglamentaria del término y tampoco jurisprudencia que permita disponer de una norma clara para tomar una decisión. En consecuencia, los representantes acordaron en que podría ser útil que el término sea definido o que se establecieran directrices objetivas a fin de guiar al personal de la OSC para tomar una decisión en estos casos. Al respecto, el Comité considera que una definición o directrices de este tipo le aportaría una transparencia adicional al proceso. (Véase la recomendación 1.4.5 en el Capítulo II de este informe.)

[64] En reuniones mantenidas con organizaciones de la sociedad civil y organizaciones profesionales en el ámbito de la visita *in situ*, los representantes del Proyecto de Responsabilidad Gubernamental (GAP) y del Proyecto sobre Vigilancia del Gobierno (POGO) indicaron que sería útil contar con una definición adecuada del término “probabilidad sustancial”.

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

[65] Con base en la respuesta del Estado analizado al cuestionario y en la visita *in situ*, se recabó información sobre los resultados obtenidos por la Unidad de Denuncias de la OSC con respecto al cumplimiento de sus funciones, incluido lo siguiente:

[66] Primero, con respecto a los resultados relacionados con la prevención de actos de corrupción, la respuesta al cuestionario³¹ indica que la OSC ofrece capacitación a las agencias federales y a organizaciones no federales en cada una de las áreas en las que la OSC tiene jurisdicción, inclusive capacitación relacionada con (1) prácticas de personal prohibidas, inclusive represalias por presentar denuncias (“*whistleblowing*”), (2) denuncias presentadas a la Unidad de Denuncias, (3) la Ley Hatch y su aplicación a empleados federales, estatales y locales, y (4) la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA). La respuesta también señala que la OSC publica una

³¹ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 62en , *supra* note 3.

diversidad de material relacionado con prácticas de personal prohibidas, denuncias (“*whistleblower*”) y sobre la Ley Hatch, las cuales pueden ser ordenadas de la Oficina de Publicación del Gobierno y/u obtener en la página de la OSC en la *web*.³²

[67] Asimismo, con relación a la prevención de los actos de corrupción, la respuesta al cuestionario ofrece información sobre el “Programa de Certificación OSC 2302(c)”, descrito en la Sección 1.1., y con respecto a lo cual las agencias deben tener planes finales para completar el programa publicado en sus respectivas páginas en la *web*, a más tardar el 1 de junio de 2014.³³

[68] Al respecto, el Comité señala que la página de la OSC en la *web* hay información sobre el Programa, inclusive una descripción de las obligaciones de la agencia al respecto, así como una lista de las “Agencias actualmente certificadas con el Programa de Certificación OSC 2302(c)”; y una lista de las “Agencias actualmente registradas para completar el Programa de Certificación 2302(c)”.³⁴ Sin embargo, como no hay una lista pronta disponible de todas las agencias cubiertas por la OSC y que por lo tanto están sujetas a cumplir con el Programa de certificación, es difícil determinar qué agencias no han cumplido con el plazo fijado del 1 de junio, así como cuáles son las agencias que todavía tienen que completar el Programa de Certificación. A la luz de lo anterior, el Comité formulará una recomendación. (Véase la recomendación 1.4.6 en el Capítulo II de este informe.)

[69] Segundo, con respecto a la detección de actos de corrupción, la respuesta al cuestionario señala que entre los Años Fiscales 2009 y 2013, la Unidad de Denuncias recibió un promedio de 975 denuncias anuales, y que durante ese período, un total de 209 casos fueron enviados a los respectivos jefes de agencias para su información y trámite correspondiente de conformidad con el título 5 USC Sección 1213(c).³⁵ Las denuncias restantes no cumplían con la norma de posibilidad sustancial para ser transmitidas al jefe de la agencia para su investigación, por lo que se concluyeron sin ninguna acción adicional por la OSC. Sin embargo, la OSC informó por escrito a las personas en cuestión las razones por las que no se podían tomar medidas en relación con la denuncia y se les dio información sobre otras oficinas disponibles para recibir denuncias, de acuerdo con el título 5 del USC Sección 1213(g)(3)(A) y (B). Durante el mismo período (FY2009-FY2013), 206 informes de agencias y comentarios de los denunciantes, cuando se proporcionaron esos comentarios, fueron transmitidos al Presidente y a los comités del Congreso y también fueron presentados a la OSC para su archivo público. De estos 206 que fueron transmitidos, la respuesta señala que la investigación e informe correspondientes de las agencias condujeron a cambios en las normas, reglas o prácticas de las agencias, en 64 casos.

[70] La respuesta también señala que de los casos enviados por la OSC a las agencias durante los Años Fiscales 2012 y 2013, 50 casos continúan pendientes, lo cual significa que la OSC le otorgó a las agencias la extensión del plazo para responder porque el informe de la agencia está siendo analizado por la OSC o porque el informe está siendo examinado por el denunciante.

[71] El Comité observa también que los cuadros incluidos en los diferentes Informes Anuales de la OSC al Congreso incluyen estadísticas sobre el número de “Envíos a los Inspectores Generales de las agencias”, a saber: 2013 – 2; 2012 – 6; 2011 – 5; 2010 – 2; 2009 – 10; 2008 – 9; y 2007 – 11. Además, el Informe correspondiente al Año Fiscal 2010 indica que las “*Denuncias no enviadas a un*

³² Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 51, *supra* nota 3.

³³ *Ibid*, págs. 62-63.

³⁴ Véase: <https://osc.gov/Pages/Outreach-2302Cert.aspx>

³⁵ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 63, *supra* nota 3.

jefe de agencia conforme a la sección §1213(c) han sido enviadas al Inspector General de la Agencia o son casos cerrados.”³⁶

[72] Tercero, con respecto a los envíos de potenciales asuntos penales, conforme al título 5 USC Sección 1213, durante la visita *in situ*, los representantes de la OSC indicaron que no había datos globales disponibles con respecto al número de denuncias que se han enviado al Fiscal General para una posible investigación penal y su eventual enjuiciamiento. Los representantes no pudieron recordar casos recientes en los que la OSC los había enviado de esa manera y explicaron que esto se debía, por lo menos en parte, debido a que el Inspector General de la agencia está obligado a informar al Fiscal General sobre potenciales violaciones y porque las Oficinas de los Inspectores Generales usualmente son responsables por las investigaciones de denuncias y esas Oficinas transmiten la información al Fiscal General mediante informes de la agencia u otros medios. En forma similar, los representantes indicaron que la OSC no mantiene información sobre el número de casos enviados al Fiscal General; ni casos enviados por la OSC ni por una agencia con relación a un caso enviado por la OSC.

[73] El Comité considera que a fin de identificar los desafíos e implementar medidas correctivas, el Estado analizado debería mantener los resultados sobre el número de casos enviados al Fiscal General como resultado de las denuncias inicialmente elevadas a la Unidad de Denuncias de la OSC, así como sobre los resultados de los casos, ya fuere que hubieren sido ~~un~~ sobreseimientos, anulaciones, condenas o decisiones de no enjuiciar, etc. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la recomendación 1.4.7 en el Capítulo II de este informe.)

[74] Cuarto, con respecto al número de denuncias recibidas y procesadas, respectivamente, por la Unidad de Denuncias, el Informe Anual de la OSC al Congreso correspondiente al Año Fiscal 2013, contiene una tabla en la que se resume la actividad de denuncias desde 2007 hasta 2013.³⁷ Entre otro tipo de información, la tabla indica que en casi todos los años, el número de denuncias recibidas por la Unidad de Denuncias ha ido aumentando en forma sostenida, desde 482 casos recibidos en 2007 a 1128 en 2013.

[75] Además, la tabla contiene también datos porcentuales de las denuncias que son procesados durante un período de 15 días, tal como lo requiere el título 5 USC Sección 1213(b). Estos datos señalan que entre 2007 y 2013, entre el 49% y el 63% de las denuncias recibidas fueron procesadas dentro de este período, de la siguiente manera: 2007 – 61%; 2008 – 52%; 2009 – 54%; 2010 – 55%; 2011 – 63%; 2012 – 55%; y 2013 – 49%.

[76] Durante la visita *in situ*, los representantes explicaron que desde la creación de la OSC y su Unidad de Denuncias, momento en el que el número de denuncias (“*whistleblowers*”) era mucho menor, el plazo de 15 días dispuesto por el título 5 USC Sección 1213(b) ha sido irreal y ha resultado imposible de alcanzar con la actual planta de personal de la Unidad. En este sentido, el Comité observa que una de las metas fijadas en los Informes de la OSC al Congreso sobre Rendimiento y Responsabilidad es lograr que el 55% de los casos de denuncias sean procesadas dentro del período de 15 días.

³⁶ Véase el Informe Anual de la OSC al Congreso correspondiente al Año Fiscal 2010, página 19, disponible en: <https://osc.gov/Resources/ar-2010.pdf>

³⁷ Véase Informe Anual de la OSC al Congreso correspondiente al Año Fiscal 2013, p. 36, en: <https://osc.gov/Resources/6%2027%2014%20ANNUAL%20REPORT.pdf>

[77] En consecuencia, el Comité cree que podría ser útil para el Estado analizado considerar lo siguiente: (1) promover cambios legislativos necesarios para incrementar el plazo de 15 días contenido en la Ley de Protección de Denunciantes (“*Whistleblowers*”) con un plazo mas realista que pueda ser alcanzado por la Unidad de Denuncias de la OSC; o (2) incrementar el número de personal de la Unidad de Denuncias de manera que puedan procesar todas, o la mayoría de las denuncias dentro de un período de 15 días a partir de la recepción de la denuncia. (Véase la recomendación 1.4.8 en el Capítulo II de este informe.)

[78] En forma similar, durante la visita *in situ*, los representantes de la OSC explicaron que también resulta inadecuado el plazo de 60 días que se le otorga a los jefes de las agencias para investigar e informar sobre los casos de denuncias que reciben de la OSC, de conformidad con el título 5 USC Sección 1213(c). Al respecto, los representantes explicaron que a las agencias les toma un promedio de 180 días para investigar y preparar el informe correspondiente.

[79] El Comité también tomó nota del contenido del Plan Estratégico de la OSC para el período fiscal 2012-2016, en el sentido de que *“La dificultad del entorno fiscal federal también le representa una carga indirecta a la OSC. Las agencias con carencias de fondos tienen menos capacidad para dedicar los recursos necesarios para investigar adecuadamente las denuncias de (“whistleblower”) despilfarro, fraude y abuso de los casos enviados por la OSC. Las restricciones presupuestarias también pueden limitar la capacidad de las agencias para negociar los reclamos monetarios y tomar otras medidas correctivas. El efecto general puede resultar en socavar la confianza de la comunidad del gobierno federal y la capacidad de la OSC de marcar una diferencia, lo cual resultaría en un renovado escepticismo, la desmoralización de los empleados, un menor rendimiento e incluso y un comportamiento destructivo.”*³⁸

[80] A la luz de la situación actual, el Comité considera importante que el Estado analizado estudie las razones por las cuales las agencias generalmente no pueden cumplir con el plazo de 60 días establecido en la Sección 1213(c) del título 5 USC y formulará la recomendación correspondiente. (Véase la recomendación 1.4.9 en el Capítulo II de este informe.)

1.4. Conclusiones y recomendaciones

[81] Con base en el análisis integral realizado con respecto a la Unidad de Denuncias de la OSC en los acápites anteriores, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[82] Estados Unidos ha considerado y adoptado medidas destinadas a mantener y fortalecer a la Unidad de Denuncias de la OSC, como un órgano de control, como se indica en el Capítulo II, Sección 1 de este informe.

[83] En vista de los comentarios formulados en dicha sección, el Comité sugiere que el Estado analizado considere la siguientes recomendaciones:

- 1.4.1. Hacer mayor uso de la autoridad otorgada por el título 5 USC, Sección 1213(g)(1) a la Oficina del Asesor Jurídico Especial, con el fin de aceptar denuncias de personas que no sean empleados federales, ex-empleados o solicitantes de empleo en el gobierno federal, incluyendo a los contratistas del Estado. (Véase el Capítulo II, Sección 1.2 de este informe.)

³⁸ Véase el Plan Estratégico de la OSC años fiscales FY2012 – 2016, pág. 14, disponible en: <https://osc.gov/Resources/Strategic%20Plan%20for%20posting%20to%20website%205%2010%2012.pdf>

- 1.4.2. Asegurar que la Unidad de Denuncias de la OSC cuente con los recursos humanos y financieros suficientes a fin de ejecutar plenamente sus responsabilidades legalmente asignadas, dentro de los recursos disponibles. (Véase el Capítulo II, Sección 1.2 de este informe.)
- 1.4.3. Examinar la necesidad de otorgarle a la Unidad de Denuncias de la OSC autoridad adicional para resolver las denuncias que recibe, además del proceso de envío o como parte del mismo, lo cual requiere investigar e informar, así como la capacidad de mediar en controversias por cuestiones simples. (Véase el Capítulo II, Sección 1.2 de este informe.)
- 1.4.4. Explorar la implementación de un mecanismo alternativo para tratar las declaraciones correspondientes a las agencias más pequeñas que no tienen su propia OIG, o para los casos en que la denuncia es contra el jefe de la respectiva agencia pequeña. (Véase el Capítulo II, Sección 1.2 de este informe.)
- 1.4.5. Considerar elaborar una definición estatutaria o reglamentaria, o directrices internas para que la Unidad de Denuncias de la OSC las aplique con relación al término “probabilidad sustancial”, como se menciona en la Sección 1213 del título 5 USC. (Véase el Capítulo II, Sección 1.2 de este informe.)
- 1.4.6. Incluir en la página *web* de la OSC información sobre aquellas agencias que tienen la obligación de cumplir con el Programa de Certificación de la OSC 2302(c), los que hayan sido certificados, los que hayan sido registrados para completar el programa, así como aquellos que no cumplieron con el plazo del 1 de junio de 2014, o aquellos que no cumplan plazos futuros que puedan ser establecidos con respecto a este Programa de Certificación. (Véase el Capítulo II, Sección 1.3 de este informe.)
- 1.4.7. Mantener los resultados de los casos enviados de potenciales violaciones penales enviadas al Fiscal General que se originaron en denuncias presentadas a la Unidad de Denuncias de la OSC y transferidas a las agencias para su investigación e información, de conformidad con el título 5 USC Sección 1213(f), en orden de identificar retos y adoptar medidas correctivas. (Véase el Capítulo II, Sección 1.3 de este informe.)
- 1.4.8. Considerar (i) adoptar e implementar los cambios legislativos necesarios para incrementar el plazo de 15 días dispuesto por la Ley de Protección al Denunciante (“*Whistleblower*”) con un plazo más realista que pueda ser logrado por la Unidad de Denuncias de la OSC; o (ii) incrementar el número del personal de la Unidad de Denuncias de manera que puedan procesar la mayoría, si no todas, las denuncias que recibe, dentro del plazo reglamentario de 15 días. (Véase el Capítulo II, Sección 1.3 de este informe.)
- 1.4.9. Estudiar las razones por las cuales las agencias generalmente no pueden cumplir con el plazo de 60 días establecido en la Sección 1213(c) del título 5 USC, para identificar desafíos y recomendar medidas correctivas. (Véase el Capítulo II, Sección 1.3 de este informe.)

2. EL CONSEJO DE LOS INSPECTORES GENERALES SOBRE INTEGRIDAD Y EFICIENCIA

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

[84] El CIGIE y las respectivas Oficinas Federales de Inspectores Generales (OIG) cuentan con un conjunto de disposiciones que conforman su marco jurídico y con otras medidas, referidas, entre otros, a los siguientes aspectos:

[85] Ley del Inspector General de 1978, (5 USC App.) (Ley del IG),³⁹ la cual en la Sección 2 establece las Oficinas de los Inspectores Generales *“A fin de crear unidades independientes y objetivas para – (1) realizar y supervisar investigaciones relacionadas con los programas y operaciones de las entidades mencionadas en la Sección 12(2);⁴⁰ (2) ofrecer liderazgo y coordinación y recomendar políticas sobre actividades destinadas a (A) promover la economía, eficiencia y eficacia de la administración, y (B) prevenir y detectar fraude y abuso en este tipo de programas y operaciones; y (3) ofrecer los medios para mantener a la dirección de la entidad y al Congreso totalmente informados y actualizados sobre los problemas y deficiencias relacionados con la administración de los programas y operaciones y sobre la necesidad de adoptar medidas correctivas y vigilar el progreso de su implementación.”*

[86] De conformidad con la Sección 4(a) de la Ley del IG, cada Inspector General es responsable por: (1) dirigir la política para realizar, supervisar y coordinar auditorías e investigaciones; (2) examinar la legislación tanto actual como propuesta relacionada con los programas y operaciones de la agencia y formular recomendaciones sobre la economía y eficiencia en la administración de dichos programas y operaciones, o sobre la prevención y detección de fraude y abuso en los mismos; (3) recomendar políticas y dirigir, supervisar o coordinar otras actividades que lleva a cabo o financia la agencia a fin de promover la economía y eficiencia o prevenir y detectar fraude y abuso; (4) recomendar políticas y dirigir, supervisar o coordinar las relaciones entre la agencia y otras entidades con respecto a todos los asuntos relacionados con la promoción de la economía y la eficiencia o la prevención del fraude y el abuso; y (5) mantener al jefe de su respectiva agencia y al Congreso plenamente informados sobre casos de fraude u otros problemas serios, abusos y deficiencias relacionados con la administración de los programas y operaciones administrados o financiados por la entidad para recomendar acciones correctivas con relación a problemas, abusos y deficiencias y de informar sobre el progreso alcanzado en la implementación de tales medidas correctivas.

[87] Con respecto a los diferentes tipos de OIG creadas en virtud de la Ley del IG, la respuesta al cuestionario señala que *“...están las de las agencias denominadas ‘entidad’ [aquellas listadas en la nota de pie 41] y aquellas en las ‘entidades federales designadas’ (DFE) (DFE-IG) [otras agencias*

³⁹ Enmendada por la Reforma de la Ley del Inspector General de 2008.

⁴⁰ La Sección 12(2) de la Ley del Inspector General de 1978 dispone que “(2) el término “entidad” se refiere a los Departamentos de Agricultura, Comercio, Defensa, Educación, Energía, Salud y Servicios Humanos, Vivienda y Desarrollo Urbano, Interior, Justicia, Trabajo, Estado, Transporte, Seguridad Nacional, o del Tesoro; la Agencia para el Desarrollo Internacional, Fondo de Instituciones Financieras de Desarrollo de Comunidades, la Agencia de Protección Ambiental, la Agencia Federal para Gestión de Emergencias, la Comisión Reguladora de Energía Nuclear, la Oficina de Administración de Personal, la Junta de Retiro Ferroviario, la Resolución de la Corporación de Fideicomisos, la Corporación Federación de Seguros de Depósitos, la Administración de Pequeñas Empresas, la Corporación de Servicios Nacionales y Comunitarios, y la Administración de los Veteranos de Guerra, la Administración del Seguro Social, la Agencia Federal de Financiamiento de Viviendas, la Autoridad del Valle de Tennessee, el Banco de Estados Unidos de Exportación e Importación, las Comisiones establecidas en virtud de la Sección 15301 del título 40 del Código de Estados Unidos, la Agencia Nacional de Seguridad o la Oficina Nacional de Reconocimiento.

Federales]. *Para ambos tipos la Ley del IG dispone específicamente la independencia orgánica de la OIG. Esta importante independencia orgánica ayuda a limitar el potencial de conflictos de interés que hay cuando una función de auditoría o de investigación está bajo la autoridad del funcionario cuyos programas están siendo examinados. Esto resguarda al IG de cualquier represalia y promueve que la información obtenida sea independiente y objetiva.*”⁴¹

[88] La Sección 3(a) de la Ley del IG dispone que para el caso de las OIG de las “entidades”, cada OIG deberá estar dirigida por un Inspector General, designado por el Presidente, con el asesoramiento y consentimiento del Senado, sin tener en cuenta su afiliación política y únicamente en base a la integridad y capacidad demostradas en materia de contabilidad, auditoría, análisis financiero, derecho, análisis de gestión, administración pública o investigaciones.

[89] Con respecto a la independencia de los IG de las entidades, la Sección 3(a) dispone además que “Cada *Inspector General* deberá informar y estar bajo la supervisión general del jefe de la entidad, y en la medida que se delegue la autoridad, responderá al funcionario del rango inmediatamente inferior, pero no responderá o estará sujeto a la supervisión de ningún otro funcionario de la entidad. Ni el jefe de la entidad ni el oficial de rango inmediatamente inferior podrán prevenir o prohibir al *Inspector General* iniciar, realizar o completar una auditoría o una investigación o emitir una orden de comparecencia durante el curso de una auditoría o investigación.”

[90] Con respecto al IG de la Entidad Federal Designada, la Sección 8G(c) de la Ley del IG dispone que estos inspectores son designados por el jefe de la entidad federal de conformidad con las leyes y normas aplicables que rigen las designaciones en el ámbito de esa entidad. La mencionada sección dispone además que los inspectores generales de las DEF serán designados sin tener en cuenta su afiliación política y únicamente con base en la integridad y capacidad demostradas en materia de contabilidad, auditoría, análisis financiero, derecho, análisis de gestión, administración pública o investigaciones.

[91] La independencia del IG de las DFE es abordada por la Sección 8G(d)(1), la cual dispone que el IG de la DFE responderá y se encontrará bajo la supervisión general del jefe de la entidad federal designada, pero no responderá ni estará sujeto a la supervisión de ningún otro funcionario o empleado de esa entidad federal designada.

[92] La Sección 8G(d)(1) dispone también que el jefe de la entidad federal designada no podrá evitar o prohibir que el IG inicie, realice o complete alguna auditoría o investigación, o emita una comparecencia legal durante el curso de una auditoría o investigación, salvo en el caso de la excepción dispuesta en la Sección 8G(d)(2), la cual autoriza hacerlo al Secretario de Defensa, en consulta con el Director Nacional de Inteligencia, siempre y cuando el Secretario determine que la prohibición es necesaria para proteger intereses vitales de la seguridad nacional.⁴²

[93] Entre otras disposiciones que tratan sobre la independencia de la OIG se incluye la Sección 3(f) de la Ley del IG, la cual prohíbe a los inspectores generales a recibir bonos en efectivo o premios, y la Sección 3(g), que requiere que los inspectores generales reciban asesoramiento jurídico independiente de un abogado que responde ante la OIG o a otra OIG, en vez de al jefe de su agencia respectiva.

⁴¹ Véase la respuesta de Estados Unidos al cuestionario para la Cuarta Ronda, pág. 22, *supra* nota 3.

⁴² La Sección 8G(d)(2)(B) de la Ley del Inspector General de 1978 requiere que el Secretario de Defensa informe al Congreso dentro de un plazo de 7 días las razones por las cuales debe ejercer hacer uso de esta autoridad.

[94] La destitución del Inspector General de una entidad se trata en la Sección 3(b) de la Ley del IG la cual dispone que un IG puede ser destituido de una agencia o transferido a otro cargo dentro de la misma, por el Presidente, aunque éste deberá comunicar por escrito las razones por las cuales adopta esa decisión, a ambas cámaras del Congreso y dentro de un plazo de 30 días previo a la destitución o transferencia. En forma similar ocurre con relación al IG de la DFE, la Sección 8G(e) de la Ley del IG requiere que los jefes de las agencias deben informar a ambas cámaras del Congreso, por escrito y con 30 días de antelación a la remoción o transferencia de un IG. Esta sección dispone además que en el caso que una agencia DFE sea dirigida por una junta o comisión, la remoción o transferencia del IG debe contar con la aprobación de los dos tercios de los miembros de la junta o comisión.

[95] De conformidad con la Sección 6(a)(7) de la Ley del IG, cada Inspector General está autorizado a *“seleccionar, designar y emplear los funcionarios y empleados que considere necesarios para llevar a cabo las funciones, poderes y deberes de la Oficina....”* En este sentido, la respuesta al cuestionario señala que *“Si bien las OIG tienen diferentes autoridades legales y regulatorias para el personal designado, todos utilizan para la selección de personal, un enfoque basado en los méritos y la competitividad...”*⁴³ En forma similar, la respuesta señala que *“Todos los empleados de las OIG están sujetos a las normas de conducta del poder ejecutivo o, en el caso de las OIG de las entidades de otros poderes públicos, por el código de conducta de su respectivo ámbito de Gobierno; normas complementarias aplicables de la agencia; leyes penales relacionadas con el conflicto de intereses, y dependiendo del tipo y nivel del cargo, el reglamento sobre ética civil y los requisitos de declaración financiera.”*⁴⁴

[96] La Sección 6(a) de la Ley del IG autoriza también al IG, entre otras cosas: *“(1) tener acceso a todos los archivos, informes, auditorías, análisis, documentos, papeles, recomendaciones u otro material disponible sobre la entidad aplicable que se relacionen con los programas y operaciones respecto de las cuales el Inspector General tiene responsabilidades...; (2) llevar a cabo investigaciones y elaborar informes sobre la administración de los programas y operaciones de la entidad, si lo considera necesario o deseable; (3) solicitar la información o ayuda necesarias a cualquier agencia o unidad federal, estatal o local para llevar a cabo sus deberes y responsabilidades dispuestos por la Ley; (4) requerir mediante un pedido de comparecencia legal la presentación de todo tipo de información, documentos, informes, respuestas, archivos, cuentas, papeles y otros datos en cualquier medio (incluida información almacenada electrónicamente, así como material tangible) y evidencia documental necesaria para llevar a cabo las funciones asignadas por esta Ley...”*

[97] Con respecto a la existencia de manuales u otros documentos que describan las funciones del personal de la OIG, la Ley del IG contiene varias disposiciones que se refieren al personal de la OIG, incluida la Sección 3(d) con respecto a los inspectores generales adjuntos de la entidad; y las Secciones 3(g) y 8G(4), que requieren que el IG obtenga asesoramiento jurídico independiente. En forma similar, la repuesta señala que hay requisitos mínimos de cualificación para ciertos cargos de las OIG, tales como los cargos de auditores, investigadores penales y abogados.⁴⁵ Además, la respuesta señala que *“...la Oficina de Administración de Personal ofrece una guía general sobre diversos cargos del Gobierno Federal, incluidas las posiciones dentro de las OIG. Además, cada OIG desarrolla las descripciones de cargos en forma más específica para los puestos en su oficina y las personas que ocupan esos cargos son sometidas a evaluaciones anuales de rendimiento. Las*

⁴³ Véase la respuesta de Estados Unidos al cuestionario para la Cuarta Ronda, pág. 29, *supra* nota 3.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 30.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 29.

*OIG también pueden desarrollar sus propios requisitos de capacitación para los diversos cargos en sus oficinas.*⁴⁶

[98] En cuanto a la capacitación para el personal de las OIG relacionada con sus funciones asignadas, la respuesta señala que cada OIG es responsable por la capacitación de sus empleados, y que además, el CIGIE ha desarrollado un Instituto de Capacitación para los miembros del personal de las OIG.⁴⁷

[99] En la Sección 11, la Ley del IG establece el CIGIE y dispone que éste deberá estar compuesto por las oficinas de los inspectores generales establecidas por la Sección 2 o Sección 8G de la Ley del IG, así como por el Inspector General de la Oficina del Director Nacional de Inteligencia y de la Agencia Central de Inteligencia, el Contralor de la Oficina Federal de Gestión Financiera, un funcionario de alto nivel de la Oficina Federal de Investigaciones designado por el Director del FBI, el Director de la Oficina de Ética del Gobierno, el Asesor Jurídico Especial, el Director Adjunto de la Oficina de Administración de Personal, el Director Adjunto de la Oficina de Gestión y Presupuesto, los Inspectores Generales de la Biblioteca del Congreso, la Policía del Capitolio, la Oficina de Imprenta del Gobierno, la Oficina de Responsabilidad Gubernamental y el Arquitecto del Capitolio.

[100] De acuerdo a la Sección 11(a)(2) de la Ley del IG, el propósito del CIGIE es “(A) abordar las cuestiones de integridad, economía y eficacia que trascienden a las agencias gubernamentales, y (b) incrementar el profesionalismo y la eficiencia del personal mediante el desarrollo de políticas, normas y enfoques para asistir al logro de una fuerza de trabajo bien capacitada y sumamente especializada en las oficinas de los inspectores generales.”

[101] Con respecto a procedimientos documentales para cumplir las tareas, la respuesta al cuestionario señala que “las investigaciones de las OIG son realizadas de conformidad con las Normas de Calidad del CIGIE para investigaciones (<https://www.ignet.gov/pande/standards/invstds2011.pdf>) y la ley federal.”⁴⁸ En forma similar, la Sección 4(d) de la Ley del IG, el Inspector debe responder ante el Fiscal General por cualquier asunto sobre el cual tenga motivos razonables para creer que se ha violado una ley federal. Al respecto, la respuesta señala que esto no requiere de la aprobación previa de algún funcionario de la agencia que no pertenezca a la OIG.⁴⁹ Además, la respuesta señala que las auditorías de la OIG son realizadas de conformidad con las Normas de Contabilidad Gubernamental (<http://www.gao.gov/yellowbook>), establecidas por el Contralor General en virtud de la Sección 4(b)(1)(A) de la Ley del IG.⁵⁰

[102] Con respecto al fortalecimiento institucional, la respuesta señala que “...las Normas de Calidad del CIGIE y las Normas de Auditoría Gubernamental ofrecen una amplia guía con relación a los deberes de los diferentes cargos en la OIG. Cada OIG mantiene también políticas y directivas internas

⁴⁶ Ibid., p. 31. La respuesta, en las páginas 30-31, también señala que las Normas de Calidad del CIGIE así como las Normas Contables de Calidad ofrecen información relacionada con las funciones de los cargos de las OIG y su correspondiente capacitación para ciertos cargos, tales como: Normas de Calidad para las Oficinas Federales de los Inspectores Generales, <https://www.ignet.gov/pande/standards/Silver%20Book%20Revision%20-%208-20-12r.pdf>; Normas de Calidad para la Inspección y Evaluación, <https://www.ignet.gov/pande/standards/iestds12.pdf>; Normas de Calidad para Investigaciones, <https://www.ignet.gov/pande/standards/invstds2011.pdf>; y Normas de Calidad Forense Digital, <https://www.ignet.gov/pande/standards/quality-standards-digital-forensics-approved-20-nov-12.pdf>.

⁴⁷ Ibid., p. 31. Además, hay más información sobre el Instituto de Capacitación del CIGIE en: <https://www.ignet.gov/node/56>

⁴⁸ Ibid., pág. 26

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Ibid., pág. 25.

*para ayudar a orientar mejor el trabajo.”*⁵¹ Además, con respecto al control de calidad, la respuesta señala que las OIG que llevan a cabo auditorías e investigaciones son examinadas cada tres años de conformidad con las directrices y políticas emitidas por el CIGIE, a través de la Guía para Realizar Exámenes de Pares Externos de Auditorías de Oficinas de Inspectores Generales de Oficinas Federales y Directrices de Análisis de Evaluación de Calidad para las Operaciones de Investigación de Oficinas de Inspectores Generales de Oficinas Federales.⁵² Finalmente, la respuesta señala también que muchas OIG utilizan sistemas automatizados para asistirlos en su trabajo, tales como sistemas de gestión de la información, sistemas de administración de auditorías, herramientas para investigación legal y otros sistemas administrativos.⁵³

[103] Con respecto a los mecanismos de control interno así como los mecanismos para gestionar los reclamos o alegaciones relacionados con el logro de los objetivos del CIGIE o de la OIG y el desempeño de su personal, la Sección 11(d) de la Ley del IG creó el Comité de Integridad, encargado de recibir, analizar y referir para su investigación, las alegaciones de actos de transgresión relacionados con los Inspectores Generales y ciertos funcionarios de alto nivel de la OIG. (Sección 11(d)(1)). La Sección 11(d)(2) dispone que los miembros del Comité de Integridad son el funcionario del FBI que actúa en el CIGIE, quien ocupará el cargo de Presidente, cuatro inspectores generales designados por el Presidente del CIGIE, y se incluyen la OIG de la Entidad y del DFE, el Asesor Jurídico y el Director de la Oficina de Ética Gubernamental. Las políticas y procedimientos del Comité de Integridad para recibir y procesar los reclamos y alegaciones están disponibles en: <https://www.ignet.gov/pande/icpolicyandprocedure2009.pdf>

[104] Con respecto a las alegaciones o reclamos relacionados con otros miembros del personal de la OIG, la respuesta señala que “...la OIG evaluará esas quejas y determinará si es necesario buscar más información o investigar el caso, con base en las evidencias e información recibidas. El trámite que se lleva a cabo cuando se ha determinado que es necesario tomar otras medidas, se realiza de conformidad con las normas y reglamento de la Oficina de Administración de Personal del Gobierno Federal, que se establece en el título 5 (CFR parte 752), Actos adversos (<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2014-title5-vol2/pdf/CFR-2014-title5-vol2-chap1.pdf>), o el título 5 (CFR parte 432), medidas de reducción de grado y remoción con base en el desempeño (<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2014-title5-vol1/pdf/CFR-2014-title5-vol1-chap1.pdf>).”⁵⁴

[105] Con respecto a las quejas sobre el trabajo de la propia OIG, la respuesta señala que cuando ese es el caso, “...dependiendo del carácter de la queja o alegación, la OIG puede llevar a cabo un análisis interno par determinar si tales alegaciones tienen fundamento y mérito. En los casos en que la OIG considera que tienen mérito, procede a tomar las acciones correctivas necesarias.”⁵⁵

[106] Con relación a los recursos presupuestarios necesarios para el funcionamiento de las OIG, la respuesta señala que la Sección 6(f) de la Ley del IG requiere que “...cada solicitud presupuestaria del IG debe ser identificada por separado dentro de los presupuestos de las agencias, cuando son presentados a la Oficina de Gestión y Presupuesto (OMB), y luego por la OMB al Congreso.”⁵⁶ En forma similar, la Sección 6(f) (3) de la Ley del IG requiere que el Presidente incluya en cada presupuesto sometido al Congreso, cualquier comentario del Inspector General que señale que el presupuesto

⁵¹ Ibid., pág. 31.

⁵² Ibid. Además, la Guía y Directrices del CIGIE están disponibles en: <https://www.ignet.gov/content/manuals-guides>

⁵³ Ibid., pág. 32.

⁵⁴ Ibid., pág. 33.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Ibid., pág. 34.

presentado por el Presidente “inhibiría sustancialmente al Inspector General en el desempeño de los deberes de la oficina.”⁵⁷

[107] Con respecto a la existencia de algún mecanismo para armonizar las funciones de la OSC con las de otros órganos de control, la respuesta señala que las OIG ocasionalmente firman memorandos de entendimiento y otros acuerdos con otras OIG así como con oficinas del gobierno federal, para realizar auditorías o trabajos de investigación en forma conjunta.⁵⁸ La respuesta señala además que *“En casos como este puede tener lugar la duplicación de las jurisdicciones de las entidades y/o la transmisión de la autoridad de jurisdicción a la otra entidad para asistir en una auditoría o investigación. Este mecanismo también se utiliza para acordar las cuestiones potenciales de jurisdicción que podrían surgir si no hubiera este tipo de acuerdos. Además, las OIG con frecuencia trabajan directamente con fiscales federales y estatales cuando llevan a cabo investigaciones que incluyen delitos penales. Al concluir una investigación la OIG suministrará sus informes de investigación (resultados) a los fiscales pertinentes para su posible acción legal. Además, en los casos en que una OIG lleva a cabo una investigación administrativa, compartirán los resultados de la investigación con los funcionarios apropiados para considerar si corresponde tomar alguna acción correctiva o disciplinaria.”*⁵⁹

[108] Con respecto a los mecanismos para brindar información al público, la Sección 5 de la Ley del IG requiere que cada OIG prepare y presente al Congreso informes semestrales resumiendo sus actividades.⁶⁰ La Sección 5(a) requiere que estos informes incluyan, *inter-alia*, problemas y deficiencias detectados (Sección 5(a)(1)); recomendaciones de acciones correctivas (Sección 5(a)(2)); casos de acciones correctivas que no se han completado (Sección 5(a)(3)); resumen de enjuiciamientos y condenas (Sección 5(a)(4)); y estadísticas detalladas sobre los informes de auditoría (Secciones 5(a)(6), (8), (9) y (1)).

[109] Esta Sección dispone además que dentro de un período de 60 días a partir del envío de los informes semestrales al Congreso, el jefe de cada agencia imprimirá copias del informe que se pondrá a disposición del público, cuando sea solicitado, a un precio razonable. En forma similar, la Sección 11(d)(9) de la Ley del IG requiere que el CIGIE presente un Informe Anual al Congreso y al Presidente, resumiendo las actividades del Comité de Integridad.

[110] Además, la Sección 5 (d) de la Ley del IG requiere a los IG informar al jefe de la entidad si el Inspector General se entera de *“... especial gravedad o flagrantes problemas, abusos o deficiencias relacionadas con la administración de los programas y operaciones de dicha entidad. El director de la entidad remitirá dicho informe a los comités o subcomités pertinentes del Congreso un plazo de siete*

⁵⁷ Además, la respuesta del Estado analizado señala, en la página 34, *supra* nota 3, que *“De acuerdo a la ley federal, las solicitudes de presupuesto de las agencias deben ser sometidos por cada jefe de agencia a la OMB. Esto incluye los presupuestos de las respectivas OIG. Sin embargo, es importante señalar que mientras cada jefe de agencia es responsable por la formulación del presupuesto y ejecución de las decisiones que afectan el total de la agencia (incluida la OIG, en la práctica, la OIG puede también mantener un diálogo continuo con el “examiner” de la OMB sobre los planes, actividades y logros de la OIG.”*

⁵⁸ Ibid., pág. 24.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Además, la Sección 4(a)(5) de la Ley del IG requiere que el IG mantenga plenamente informado al jefe de la agencia respectiva y al Congreso, a través de informes sobre fraudes u otros problemas serios, abusos y deficiencias relacionados con la administración de los programas y operaciones administrados o financiados por esas entidades, para recomendar acciones correctivas sobre estos problemas, abusos y deficiencias e informar sobre el progreso alcanzado en la implementación de las mencionadas acciones correctivas.

días naturales, junto con un informe del director de la entidad que contiene las observaciones tales cabeza estime apropiadas.”

[111] Con respecto a las páginas en la *web*, la Sección 8L de la Ley del IG requiere que cada agencia establezca nexos de las páginas de las OIG en la *web*, a la página de la agencia en la *web*. Esta Sección requiere también que cada OIG coloque sus informes y auditorías en su página en la *web*, dentro de los 3 días siguientes a partir de la fecha en que sus informes o auditorías estén disponibles para hacerlos públicos. En cuanto a la recepción de reclamos, la Sección 8M también requiere que cada OIG cree nexos para los miembros del público para reportar casos de fraude, despilfarro y abuso, sin la necesidad de presentar su información personal. Al respecto, la respuesta señala que las denuncias se reciben con frecuencia a través de las *hotlines* (líneas directas) de la OIG, y que estas líneas directas “...existen para obtener información de los empleados federales, contratistas y público en general para mejorar la misión de las OIG, de (1) promover la eficacia, eficiencia y economía de los programas y operaciones de la organización, y (2) prevenir y detectar casos de fraude, despilfarro y abuso en los programas y operaciones.”⁶¹

[112] Además, con respecto a las páginas en la *web*, la Sección 11(c)(1)(D) de la Ley del IG requiere que el CIGIE mantenga una página en la *web* y otros sistemas electrónicos para beneficiar a todos los inspectores generales. Con respecto a esta página en la *web*, la respuesta señala que “...ofrece información al público en general sobre los objetivos y funciones del Consejo y sus inspectores generales miembros (www.ignet.gov). La página del CIGIE en la *web* contiene información sobre los procedimientos establecidos y los diversos informes del Consejo y ofrece nexos con cada una de las páginas de las OIG en la *web* [<https://www.ignet.gov/content/inspectors-general-directory>].”⁶²

[113] Finalmente, la respuesta al cuestionario señala que “...algunas OIG están usando los medios sociales (por ejemplo, Twitter, Facebook, LinkedIn) para transmitir información pública relacionada con sus organizaciones y su trabajo. Otros medios utilizados periódicamente por las OIG para transmitir información al público incluyen las audiencias ante el Congreso, los comunicados de prensa, la participación en las conferencias de prensa y las intervenciones en conferencias profesionales.”⁶³

[114] Con respecto a las dificultades encontradas por el CIGIE y las OIG relacionadas con el desempeño de sus funciones, la respuesta señala que “La Ley del IG generalmente le asigna a las OIG las herramientas y flexibilidad necesarias para trabajar en la prevención, detección y sanción de actos de corrupción. Sin embargo, en algunas ocasiones otras leyes pueden presentar dificultades en ciertas áreas específicas. En estos casos, el Consejo trabaja con la Administración y el Congreso para ofrecer propuestas legislativas que ayuden a superar esas dificultades y mejorar el trabajo de las OIG. Ejemplos de este tipo de propuestas de reforma legislativa del Consejo pueden encontrarse en la página del CIGIE en <https://www.ignet.gov/pande/leg1.html#oi>, bajo “Cartas al 113 Congreso.” Además, estas propuestas legislativas han sido comunicadas a través del testimonio ante el Congreso de varios funcionarios del Consejo. Estos testimonios también pueden encontrarse en la mencionada página en la *web* bajo “Otros asuntos de interés.”⁶⁴

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

⁶¹ Véase la respuesta de Estados Unidos al cuestionario para la Cuarta Ronda, pág. 33, *supra* nota 3.

⁶² *Ibid.*, pág. 32.

⁶³ *Ibid.*, pág. 32.

⁶⁴ *Ibid.*, pág. 38.

[115] El CIGIE y las respectivas OIG cuentan con un conjunto de disposiciones y de otras medidas pertinentes para los propósitos de la Convención, algunas de las cuales fueron descritas de manera sucinta en la sección 2.1 anterior de este informe. No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

[116] Primero, el Comité observa que no hay una definición del término “supervisión general” como se utiliza en la Sección 3(a) de la Ley del IG. Al respecto, el Comité indica que la respuesta al cuestionario señala que a pesar de la ausencia de una definición reglamentaria del término, “...la Ley del IG es clara en que esta supervisión es limitada y no puede ser ejercida de una manera que pueda inhibir la autoridad plena del IG para llevar a cabo una auditoría o investigación, emitir órdenes de comparecencia, y vigilar todos estos asuntos hasta su conclusión.” En forma similar, la respuesta señala que un caso de la corte, después de examinar la historia legislativa del término, describió que la autoridad de un jefe de agencia con respecto al Inspector General es “nominal”.⁶⁵

[117] Con respecto a lo precedente, el CIGIE ha informado que a través de sus solicitudes legislativas, ha elevado asuntos al Congreso (por ejemplo, la atribución para otorgar una Licencia Administrativa al Inspector General) que ayudarán a describir mejor los poderes que tiene el jefe de una agencia con respecto a la “supervisión general” de un IG. El Comité considera que a fin de proteger más aún la independencia de la OIG, podría ser útil para el Estado analizado considerar ofrecer aclaraciones adicionales de la frase “supervisión general”, como se utiliza en la Sección 3(a) de la Ley del IG, y formulará la recomendación correspondiente. (Véase la recomendación 2.4.1 en el Capítulo II de este informe.)

[118] Segundo, el Comité observa, como se discutió en las reuniones mantenidas con representantes del CIGIE y de las OIG durante la visita *in situ*, y como consta en el Directorio General de los Inspectores Generales del CIGIE, había 11 vacantes de los 72 cargos incluidos en el Directorio.⁶⁶ En forma similar, en el portal en Internet “Where Are All the Watchdogs” del Proyecto sobre Vigilancia del Gobierno (POGO), el cual lleva el control de las vacantes en las oficinas de los inspectores generales, estos cargos han estado vacantes entre 119 y 2074 días.⁶⁷

[119] Durante la visita *in situ*, representantes del CIGIE y de otras OIG explicaron en referencia a este asunto que la independencia de los inspectores generales interinos está asegurada, que estos IG interinos con frecuencia son funcionarios del servicio civil quienes, aun cuando nunca sean confirmados como inspectores generales, igualmente retienen su cargo de nivel superior en el servicio civil. No obstante, el Comité cree que se crea un potencial y significativo conflicto de interés por el hecho de que la confirmación de un Inspector General Interino, por lo menos en el caso del IG DFE, depende del propio jefe de la agencia cuyas acciones el IG Interino puede llegar a investigar.

⁶⁵ Ibid, pág. 24. Véase también, *United States Nuclear Regulatory Commission v. Federal Labor Relations Authority*, 25 F.3d 229, 235 (4to Cir. 1994), disponible en: <http://openjurist.org/25/f3d/229/united-states-nuclear-regulatory-commission-v-federal-labor-relations-authority>

⁶⁶ El Directorio General de Inspectores del CIGIE está disponible en: <https://www.ignet.gov/content/inspectors-general-directory>. De acuerdo al Directorio, las OIG con Inspectores Generales Interinos, al 9 de octubre de 2014, incluyeron: la Agencia para el Desarrollo Internacional, el Departamento del Interior, el Departamento de Asuntos de Veteranos, el Banco de Exportación e Importación de los Estados Unidos, la Corporación Federal de Seguros de Depósitos, la Agencia Federal de Financiación de Viviendas, la Comisión Federal de Comercio, la Administración de Servicios Generales, el Archivo Nacional, la Corporación de Garantía de los Beneficios Jubilatorios y la Comisión Denali.

⁶⁷ Este portal está disponible en: <http://www.pogo.org/tools-and-data/ig-watchdogs/go-igi-20120208-where-are-all-the-watchdogs-inspector-general-vacancies1.html>

[120] En forma similar ocurre con respecto al caso del IG de la Entidad, quien debe ser nominado por el Presidente. Un informe del Subcomité de Vigilancia Financiera y de Contratación de la Comisión de Asuntos Gubernamentales y de Seguridad Nacional, de fecha 24 de abril de 2014, concluyó en su parte pertinente, que el IG Interino de una agencia bajo investigación había puesto en peligro la independencia de la OIG por haber procurado abiertamente la nominación para un cargo de IG.⁶⁸ Asimismo, un informe del 21 de febrero de 2013 del Personal de la Mayoría del Comité de Vigilancia e Investigaciones de la Comisión de Recursos Naturales de la Cámara de Representantes señaló que en las audiencias del Comité el IG Interino cuya independencia y desempeño se encontraba cuestionado, los Miembros del Comité expresaron su preocupación “...sobre si alguien...que había expresado interés en una posición permanente de IG – podría alguna vez ser verdaderamente independiente al investigar la Administración en general o aún al Presidente en particular cuando esa persona dependería del propio Presidente para ser nominada...”⁶⁹

[121] El Comité cree que el conflicto potencial antes descrito existe tanto con respecto al IG Interino en la OIG de la Entidad, el cual puede ser nominado por el Presidente, así como con respecto al IG en el DFE, el cual puede ser designado por el jefe de la agencia respectiva. El Comité cree asimismo, que este conflicto potencial existe ya sea que el IG Interino exprese o no públicamente su deseo de ser nominado o designado, respectivamente, como IG.

[122] Este conflicto potencial es aún más exacerbado por el hecho de que en ciertos casos los IG Interinos han permanecido en sus cargos durante largos períodos (en algunos casos años). Con respecto a la larga duración de las designaciones en forma interina, el Comité observa que uno de los cambios por los cuales el CIGIE ha luchado ha sido incluido en el Proyecto de Ley H.R. 5492,⁷⁰ y esto requerirá que, *inter-alia*, la Oficina de Responsabilidad Gubernamental (GAO), lleve a cabo un estudio sobre las vacantes prolongadas en las OIG las cuales fueron ocupadas temporalmente por funcionarios designados para actuar como jefes de oficina, en este estudio se debe incluir una evaluación del impacto que esas vacantes puedan haber tenido con respecto a la capacidad de las OIG pertinentes de desempeñar sus funciones en forma efectiva, así como recomendaciones sobre la forma de minimizar el tiempo en que estos cargos permanecen vacantes. El Comité formulará una recomendación teniendo presente las mencionadas consideraciones. (Véase la recomendación 2.4.2 en el Capítulo II de este informe.)

[123] Tercero, y con respecto a la capacidad de las diversas OIG para obtener la información necesaria de las agencias del Poder Ejecutivo para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades de auditoría e investigación, el Comité observa que de conformidad con la Sección 6(a)(1) de la Ley del IG, la OIG tiene que tener acceso a todos los archivos, informes, auditorías, documentos, etc. de una agencia. No obstante esta disposición, durante la visita *in situ* los representantes de la OIG señalaron como una dificultad para desempeñar sus funciones, el hecho de que los jefes de las agencias algunas veces se rehúsan a dar información en base a que el privilegio abogado-cliente o otras leyes federales tienen precedencia sobre la obligación reglamentaria de suministrar a la OIG la información solicitada.

⁶⁸ Este Informe está disponible en: <http://www.hsgac.senate.gov/subcommittees/fco/media/letter-and-staff-report-from-chairman-mccaskill-and-ranking-member-johnson-to-council-of-the-inspectors-general-on-integrity-and-efficiency>

⁶⁹ Este informe está disponible en: <http://naturalresources.house.gov/uploadedfiles/oversightreportdepartmentofinterior.pdf>

⁷⁰ El texto del proyecto de ley H.R. 5492 está disponible en: <http://oversight.house.gov/wp-content/uploads/2014/09/H.R.-5492-Issa-IG-Empowerment-Act-of-2014.pdf> Véase también, la carta del 29 de octubre de 2014 del CIGIE al 113 Congreso, en apoyo a estas y a otras enmiendas legislativas contenidas en el proyecto de ley H.R. 5492, disponible en: https://www.ignnet.gov/sites/default/files/files/CIGIE%20Views%20-%20H_R_%205492.pdf

[124] Al respecto, el Comité observa que en una carta fechada el 5 de agosto de 2014, la Comisión sobre Vigilancia de la Reforma del Gobierno de la Cámara de Representantes y la Comisión de Seguridad Nacional y Asuntos Gubernamentales del Senado, 47 Inspectores Generales Federales indicaron que inspectores generales en tres agencias federales habían “...enfrentado restricciones para acceder a ciertos archivos disponibles para sus agencias que eran necesarios para llevar a cabo su trabajo de vigilancia en áreas críticas. En cada uno de estos casos entendemos que los abogados de esas agencias hicieron una interpretación de la ley aplicable al privilegio abogado-cliente para de alguna manera invalidar la autorización expresa contenida en la Ley del IG. Estas interpretaciones restrictivas de la Ley del IG constituyen desafíos potencialmente serios a la autoridad de cada Inspector General y a nuestra capacidad para realizar nuestro trabajo en forma minuciosa, independiente y oportuna.”⁷¹

[125] El Comité cree que teniendo presente las importantes funciones que desempeña las OIG con relación a la prevención, detección y sanción de actos de corrupción, es imperativo que no hayan impedimentos a su capacidad para cumplir adecuadamente sus funciones y responsabilidades asignadas. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la recomendación 2.4.3 en el Capítulo II de este informe.)

[126] Cuarto, y relacionado con lo anterior, el Comité observa que la Sección 5(d) de la Ley del IG provee a los Inspectores Generales una solución adicional al enfrentar abusos flagrantes o deficiencias en los programas de las agencias, a través del mecanismo “carta de 7 días” enviado por un Inspector General al titular de la agencia, y la cual ese titular tiene que remitir al Congreso junto con los comentarios pertinentes. Durante la visita *in situ*, los representantes del CIGIE explicaron que este mecanismo se utiliza con poca frecuencia. El Comité estima que teniendo en cuenta los “...desafíos potencialmente serios a la autoridad de cada Inspector General...” señalados en la citada carta del 5 de agosto de 2014, sería útil para los Inspectores Generales, considerar hacer un mayor uso de este mecanismo. El Comité formulará una recomendación en este sentido. (Véase la recomendación 2.4.4 en el Capítulo II de este informe.)

[127] Quinto, el Comité observa que de conformidad con la Sección 6(a)(4) de la Ley del IG, los IG tienen el poder de emitir una orden de comparecencia con respecto a una gran variedad de documentos, archivos y otras evidencias de las agencias federales. A su vez, los empleados del gobierno federal tienen la obligación de cooperar con las OIG.

[128] No obstante, una carta del 29 de octubre de 2014 del CIGIE al 113 Congreso contiene la opinión del CIGIE sobre el Proyecto de Ley H.R. 5492 – La Ley de Empoderamiento del Inspector General destaca que es necesario que los Inspectores Generales tengan autoridad para emitir órdenes de comparecencia a exempleados del gobierno Federal.⁷² Al respecto, la carta señala, *inter-alia*, que “*Ante la ausencia de esta autoridad, la renuncia de los empleados federales en algunos casos obstaculiza sustancialmente una auditoría, investigación u otro tipo de examen de asuntos que se encuentran en el ámbito de responsabilidades de esa persona.*”⁷³ El Comité cree que si se le otorga

⁷¹ La carta del 5 de agosto de 2014 al Congreso está disponible en: <http://www.grassley.senate.gov/sites/default/files/issues/upload/IG%20Access%20Letter%20to%20Congress%2008-05-2014.pdf>

⁷² La carta del 2 de octubre de 2014 está disponible aquí: https://www.ignet.gov/sites/default/files/files/CIGIE%20Views%20-%20H_R_%205492.pdf La carta señala también que ciertos IG tienen el poder de emitir órdenes de comparecencia, que les fue otorgado por ley o de conformidad con la delegación de autoridad.

⁷³ Ibid.

este poder a los inspectores generales se les permitirá realizar sus investigaciones en forma más completa y minuciosa y reduciría la posibilidad de que un individuo evite la responsabilidad de sus acciones al renunciar a su posición

[129] En forma similar, la carta antes mencionada también indica que el poder para emitir una orden de comparecencia que allí se menciona sería más efectivo si no se limita a esa autoridad, sino que se considere esa autoridad como algo necesario para el desempeño de las funciones asignadas al IG en virtud de la Ley del IG. La carta indica también que esto permitiría que las órdenes de comparecencia sean emitidas con respecto a los contratistas, ex-contratistas y empleados de los contratistas. El Comité considera que ampliar el poder de emisión de órdenes de comparecencia antes analizado a contratistas, ex-contratistas y sus empleados también fortalecería la capacidad de la OIG para cumplir sus funciones. El Comité formulará una recomendación tomando en cuenta las consideraciones precedentes. (Véase la recomendación 2.4.5 en el Capítulo II de este informe.)

[130] Sexto, el Comité observa que en la carta del CIGIE, fechada 19 de marzo de 2013, al Subdirector de Administración de la Oficina de Gestión y Presupuesto, se señala que el CIGIE procuró enmendar la Ley de Reforma del Inspector General de 2008, a fin de *“Aclarar que entre los informes que la OIG debe colocar en sus páginas en la web se incluyen, informes de auditoría, informes de inspección e informes de evaluación, de conformidad con los requisitos de presentación de informes semestrales.”*⁷⁴ El Comité considera que a fin de, *inter-alia*, promover la transparencia, sería útil que la Ley del IG especificara cuáles son los informes y auditorías de la OIG que deben ser colocados en las páginas de la OIG en la *web*, y formulará la recomendación correspondiente. (Véase la recomendación 2.4.6 en el Capítulo II de este informe.)

[131] Séptimo, durante la visita *in situ*, los representantes del CIGIE señalaron que en términos generales, los recursos de las OIG se han estado reduciendo, y manifestaron su preocupación porque los recursos asignados a la OIG y al CIGIE no aumentarán, no obstante es necesario aumentar los recursos. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la recomendación 2.4.7 en el Capítulo II de este informe.)

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

[132] Con base en la respuesta del Estado analizado, al cuestionario y en la visita *in situ*, se recopiló información con respecto a los resultados obtenidos por el CIGIE con relación al cumplimiento de sus funciones, incluido lo siguiente:

[133] Primero, con respecto a los resultados relacionados con la prevención de actos de corrupción, la respuesta al cuestionario señala los informes semestrales de la OIG que son enviados al Congreso que *“...resumen las actividades de la OIG, específicamente describen los problemas significativos, abusos y deficiencias relacionadas con la administración de programas y operaciones de la agencia reveladas en base a las actividades de la OIG durante el período correspondiente. Además, los informes incluyen recomendaciones de medidas correctivas de la OIG y un análisis de las actividades y resultados significativos logrados durante el período. Esto incluye información sobre actividades de investigación, tales como el número de casos abiertos; número de casos cerrados; número de*

⁷⁴ Esta carta está disponible en: <https://www.ignet.gov/sites/default/files/files/committees/legislative/omb-letter-cigie-legislative-priorities-113th-congress-without-attachments.pdf>

acusaciones; número de condenas; recuperación monetaria; número de inspecciones de auditoría e informes de evaluación, y el valor total en dólares de los costos [Ley del IG § 5(a)].”⁷⁵

[134] Asimismo, con relación a la prevención de la corrupción, la respuesta indica que: (1) La OIG mantiene páginas en la *web* y utiliza varios medios sociales a fin de difundir información al público sobre sus actividades; (2) publica varios comunicados de prensa de la OIG a fin de compartir información sobre los resultados de su trabajo, y (3) muchos inspectores generales participan como oradores en conferencias públicas sobre temas relacionados con sus responsabilidades y actividades y muchos IG son llamados a prestar testimonio en las audiencias públicas en el Congreso.⁷⁶

[135] Con respecto a lo anterior, el Comité observa que el Directorio General de Inspectores del CIGIE que está disponible en <https://www.ignet.gov/content/inspectors-general-directory>, contiene 72 OIG. Al examinar los nexos de varias páginas de las OIG en la *web* se observa que la OIG de la una muy pequeña agencia no tiene una página en la *web*, a pesar del requisito contenido en la Sección 8M de la Ley del IG. El Comité formulará la recomendación correspondiente. (Véase la recomendación 2.4.8 en el Capítulo II de este informe.)

[136] En forma similar, el Comité observa que no hay informes semestrales al Congreso disponibles en la página *web* de otra pequeña OIG, a pesar de que la Sección 5(a) de la Ley del IG requiere la preparación y publicación de estos informes. (Véase la recomendación 2.4.9 en el Capítulo II de este informe.)

[137] Segundo, con respecto a los resultados relacionados con las sanciones aplicables por actos de corrupción, medidas disciplinarias, administrativas, financieras, civiles o penales, la respuesta señala que el Informe Anual del CIGIE al Presidente contiene resultados acumulativos sobre el trabajo de la OIG, incluidos, entre otros: ahorros potenciales por las recomendaciones de auditoría; investigaciones de fondos por cobrar y recuperar; número de auditorías, informes de inspección y evaluación; número de investigaciones cerradas; número de denuncias recibidas a través de la línea directa; número de acusaciones y de información penal obtenida con las investigaciones; número de casos penales y civiles procesados con éxito gracias a las investigaciones de la OIG; número de organizaciones/empresas suspendidas o que se les ha prohibido trabajar con el Gobierno Federal; número de acciones de personal debido a investigaciones; y sanciones monetarias impuestas como resultado de las investigaciones de la OIG.⁷⁷

[138] Al mismo tiempo, con respecto a las investigaciones de la OIG, el Comité observa que el Informe de Progreso del Año Fiscal 2013 del CIGIE al Presidente, señala que *“A diferencia de las categorías específicas de información fijadas para los informes de auditoría, la Ley del IG no creó un sistema uniforme para presentar los resultados de las actividades de investigación. A través de los años, las OIG han desarrollado un conjunto relativamente uniforme de indicadores de rendimiento para sus informes semestrales que incluye la mayoría de los datos presentados...”*⁷⁸ Sin embargo, CIGIE ha desarrollado normas uniformes establecidas que deben mantener las OIG sobre los resultados de sus investigaciones a través de sus Normas de Calidad para Investigaciones, disponible en: <https://www.ignet.gov/sites/default/files/files/invstds2011.pdf>. Asimismo, durante la visita *in situ*, los representantes del CIGIE explicaron que además de los requisitos de información establecidos por la

⁷⁵ Véase la respuesta de Estados Unidos al cuestionario para la Cuarta Ronda, pág. 36, *supra* nota 3.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Ibid., pág. 38.

⁷⁸ Véase el Informe de Progreso del Año Fiscal 2013, del CIGIE al Presidente, página 16, disponible en: <https://www.ignet.gov/sites/default/files/files/CIGIE%202013%20Progress%20Report.pdf>

Ley del IG, cada OIG puede tener requisitos adicionales específicos para informar de acuerdo a la legislación que las creó.

[139] Tercero, con respecto a los resultados relacionados con la detección de actos de corrupción y también relacionados con el punto precedente, la respuesta señala que la OIG desempeña esta función a través de su trabajo de auditoría e investigación, pero *“Como el CIGIE actúa como órgano coordinador para informar los resultados de las OIG, no tiene que recopilar cierta información, tal como la información presentada en esta pregunta.”*⁷⁹

[140] *“Cada IG está autorizado a recibir denuncias de los empleados de una agencia y del público. Estas denuncias con frecuencia se reciben a través de la línea directa de las OIG. Las líneas directas tienen como propósito obtener información de los empleados del gobierno federal, contratistas y público en general, lo cual respalda la misión de las OIG, que consiste en (1) promover la eficacia, eficiencia y economía de los programas y operaciones de la organización, y (2) prevenir y detectar fraude, despilfarro y abuso en los programas y operaciones. Se requiere que las OIG mantengan un nexo directo de su página en la web para que las personas puedan presentar información, lo cual se puede hacer en forma anónima...Los informes semestrales de la OIG al Congreso ofrecen también información relacionada con las actividades de las OIG con las líneas directas.”*

2.4. Conclusiones y recomendaciones

[141] Con base en el análisis integral realizado con respecto al CIGIE y de las OIG en los acápites anteriores, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[142] Estados Unidos ha considerado y adoptado medidas destinadas a mantener y fortalecer al CIGIE y a las OIG como órganos de control, de acuerdo con lo dicho en la sección 2 del capítulo II de este informe.

[143] En vista de los comentarios contenidos en esa Sección, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 2.4.1. Considerar definir o proveer mayor orientación sobre el término “supervisión general” como se utiliza en la Sección 3(a) de la Ley del Inspector General de 1978. (Véase el Capítulo II, Sección 2.2 de este informe.)
- 2.4.2. Tomar medidas para asegurar que las autoridades encargadas de los nombramientos actúen sin demora para nombrar a los IG una vez que el cargo quede vacante, y considerar limitar los casos cuando se nombren Inspectores Generales Interinos para ocupar estas vacantes, estableciendo plazos específicos limitados para que los Inspectores Generales Interinos permanezcan en dichos cargos. (Véase el Capítulo II, Sección 2.2 de este informe.)
- 2.4.3. Tomar las medidas necesarias para aclarar si se puede utilizar en las agencias y en qué situaciones, el privilegio de abogado-cliente u otras leyes Federales para rehusarse a entregar a la Oficina del Inspector General la información solicitada a fin de cumplir con sus funciones reglamentarias, esto tiene como propósito asegurar que este privilegio no sea invocado por las agencias en forma inadecuada o que impida la

⁷⁹ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, en las páginas 37, *supra*, nota 3.

ejecución de las funciones y responsabilidades de las Oficinas del Inspector General. (Véase el Capítulo II, Sección 2.2 de este informe.)

- 2.4.4. Examinar el motivo del bajo uso del mecanismo del formulario “carta de 7 días” contemplada en la Sección 5(d) de la Ley del Inspector General de 1978, para asegurar que no se impida la habilidad de los OIG de ejecutar cabalmente sus funciones (Véase el Capítulo II, Sección 2.2 de este informe.)
- 2.4.5. Considerar, a través de los medios necesarios, otorgar a los Inspectores Generales el poder de emitir órdenes de comparecencia con respecto a, entre otros, empleados federales, ex-empleados, contratistas y ex-contratistas y sus empleados, cuando se requiera para cumplir las funciones de la OIG. (Véase el Capítulo II, Sección 2.2 de este informe.)
- 2.4.6. Considerar especificar cuáles son los informes que se deben publicar en las respectivas páginas de la OIG en la *web*, de conformidad con la Sección 8M de la Ley del Inspector General de 1978. (Véase el Capítulo II, Sección 2.2 de este informe.)
- 2.4.7. Asegurar que las Oficinas de los Inspectores Generales y el CIGIE dispongan de suficientes recursos humanos y financieros a fin de ejecutar plenamente las responsabilidades que les han sido legalmente asignadas, dentro de los recursos disponibles. (Véase el Capítulo II, Sección 2.2 de este informe.)
- 2.4.8. Asegurar que todas las OIG tengan páginas en la *web*, las cuales son requeridas legalmente de conformidad con la Ley del Inspector General. (Véase el Capítulo II, Sección 2.3 de este informe.)
- 2.4.9. Asegurar que todas las OIG preparen y sometan sus informes semestrales al Congreso y los publiquen en sus respectivas páginas en la *web* de acuerdo con cualquier obligación legal. (Véase el Capítulo II, Sección 2.3 de este informe.)

3. LA SECCIÓN DE INTEGRIDAD PÚBLICA DE LA DIVISIÓN DE ASUNTOS PENALES DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA DE ESTADOS UNIDOS

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

[144] La PIN de la División de Asuntos Penales del USDOJ cuenta con un conjunto de disposiciones que conforman su marco jurídico y con otras medidas, referidas, entre otros, a los siguientes aspectos:

[145] Con respecto a los objetivos y funciones de la PIN, de acuerdo a la respuesta del Estado analizado, esta sección fue creada en 1976 a raíz del escándalo del Watergate, con el objeto de vigilar la lucha nacional del USDOJ para combatir la corrupción pública.⁸⁰ Al respecto, la respuesta señala que la *“PIN está compuesta por fiscales especializados con vasta experiencia en cuestiones de corrupción pública que investigan y procesan a funcionarios públicos que violan la confianza del público. PIN ofrece conocimientos, guía y capacitación a los agentes del orden público y a fiscales federales de 93 Oficinas de Fiscales de los Estados Unidos de todo el país, quienes tratan la mayoría de los casos de corrupción pública. PIN trabaja para asegurar que los casos sensibles de corrupción*

⁸⁰ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 42, *supra* nota 3.

pública y de investigaciones y procesamiento por delitos electorales son manejados a nivel nacional, en una forma uniforme, congruente y apropiada.”⁸¹

[146] En cuanto al ámbito de las funciones de la PIN, la respuesta señala que solo el USDOJ puede procesar los delitos federales, y que en consecuencia, la PIN tiene jurisdicción con respecto a los delitos penales federales, pero que su jurisdicción no incluye las acciones civiles o administrativas relacionadas con los casos de mala conducta en el sector público.⁸² En forma similar, la respuesta señala que la *“PIN puede manejar casos de delito penal en los que una Oficina del Fiscal de los Estados Unidos de un particular distrito (hay 94 distritos a nivel nacional) es recusada debido a un potencial conflicto de interés. Por ejemplo, debido a recusaciones, la PIN maneja investigaciones de jueces federales, fiscales federales y agentes del orden público que trabajan con la Oficina del Fiscal de los Estados Unidos, en un distrito particular. La jurisdicción de la PIN es a nivel nacional y puede manejar casos que pueden involucrar más de un estado o más de un distrito federal. Maneja casos de funcionarios públicos de todos los niveles, de gobierno estatal, local y federal, inclusive funcionarios gubernamentales, en el poder ejecutivo, judicial y legislativo. La PIN maneja casos contra funcionarios públicos corruptos y contra ciudadanos particulares y empresarios que los corrompen.*”⁸³

[147] Otra función de la PIN que se detalla en la respuesta al cuestionario es la disposición sobre el *“...asesoramiento, guía y modelos para la presentación de peticiones y alegatos, investigación legal y documentos de acusación para los fiscales federales de las 93 Oficinas de la fiscalía federal de los Estados Unidos. Este asesoramiento y guía se ofrecen de acuerdo a consultas voluntarias y los fiscales federales de todo el país tiene la obligación de consultar con la PIN sobre ciertos asuntos, tales como sobre el inicio de investigaciones sobre delitos relacionados con el financiamiento de las campañas políticas y los delitos electorales, y sobre los acuerdos de negociación con los jueces federales y los miembros del Congreso.*”⁸⁴

[148] La respuesta señala que las decisiones de los fiscales del USDOJ (incluidos los de la PIN), son regidos por el Manual del Fiscal de Estados Unidos (USAM) el cual formula las normas, políticas y procedimientos para todas las funciones del USDOJ, inclusive, entre otros, los “Principios del procesamiento federal”, los cuales contienen las normas para presentar o declinar la presentación de acusaciones de carácter penal.⁸⁵ Además, la respuesta señala que el Jefe de la PIN aprueba todas las decisiones de abrir investigaciones; en tanto los Subjefes y el Jefe aprueban todas las decisiones para cerrar una investigación si no se van a presentar cargos.

[149] Con respecto a la decisión de iniciar una investigación, durante la visita *in situ* los representantes de la PIN explicaron que con frecuencia las investigaciones se basan en lo siguiente: (1) referencias del Congreso en el contexto de una Audiencia ante el Congreso; (2) referencias de jueces; (3) denuncias de ciudadanos; (4) información recibida de grupos sin fines de lucro, *think tanks* (grupos de expertos), etc.; y (5) información difundida en los medios. En forma similar, los representantes de la PIN explicaron que las investigaciones no se llevan a cabo cuando se determina que no hay pruebas suficientes para hacerlo.

⁸¹ Ibid.

⁸² Ibid.

⁸³ Ibid., págs. 42-43.

⁸⁴ Ibid., pág. 43.

⁸⁵ Ibid., pág. 43. Además, el Manual del Fiscal de Estados Unidos está disponible en: http://www.justice.gov/usao/eousa/foia_reading_room/usam/.

[150] Además, la respuesta señala en su parte pertinente que *“Consistente con los Principios de Procesamiento Federal, el Juez aprueba todas las decisiones sobre la acusación por un delito penal, ya sea por una acusación, información, arresto o denuncia, ante un gran jurado. Antes de la formulación de los cargos en contra, los abogados de la PIN deberán escribir un memorando detallado de acusación describiendo las pruebas, la ley y las potenciales defensas. Se requiere que se lleve a cabo una reunión para revisar la presentación de cargos, en la cual participan el Jefe, los Subjefes y experimentados abogados litigantes. El Jefe y/o los Subjefes aprueban todos los acuerdos de declaración que se lleven a cabo con los acusados. El FBI y otros organismos de cumplimiento de la ley con quienes trabaja la PIN aportan para la toma de decisiones, ya sea si se presentan cargos o cerrando una investigación sin cargos.”*⁸⁶

[151] La respuesta indica que la PIN está dirigida por un Jefe, un Subjefe Principal y tres Subjefes, todos experimentados fiscales federales, no políticos, miembros del servicio de carrera civil.⁸⁷ Además, la respuesta indica que el Jefe y el Subjefe Principal son miembros del Servicio Ejecutivo Superior (SES) y en consecuencia, son seleccionados para ocupar el cargo por el Fiscal General Adjunto a cargo de la División de Asuntos Penales del USDOJ, a través de un procedimiento establecido para este tipo de nombramientos.⁸⁸ La respuesta señala además que *“Los tres Subjefes restantes son seleccionados por el Jefe de la PIN, de conformidad con un aviso público de vacante. Los Subjefes que no pertenecen al SES están regidos por los procedimientos estándar del Gobierno y las políticas aplicables a los nombramientos al Servicio de Excepción...”*⁸⁹

[152] Con respecto al personal de la PIN, la respuesta señala que la Sección está compuesta de aproximadamente 30 abogados, 5 asistentes legales, un administrador de la oficina, tres secretarías y un especialista en base de datos.⁹⁰ Los abogados de la PIN, *“...son seleccionados de acuerdo a los procedimientos estándar del gobierno para designaciones en cargos de Servicio de Excepción. Son designaciones de carrera no a plazo fijo. Estas personas disfrutan de los mismos derechos y beneficios que todos los designados por el Servicio de Excepción, incluidos los derechos a reclamar la revisión de una acción de personal, si fuere necesario. Como en el resto del servicio de carrera en el poder ejecutivo, las decisiones sobre las evaluaciones de desempeño, promociones, reasignaciones, bonos, acciones disciplinarias u otras acciones administrativas son inicialmente llevadas a cabo por los supervisores, de conformidad con los procedimientos y normas de personal que incluyen el derecho a apelar.”*⁹¹

[153] Con respecto a otros empleados de la PIN, la respuesta señala que son *“...todos los empleados de carrera que han sido contratados de acuerdo a los siguientes procedimientos gubernamentales para los cargos del Servicio Competitivo de Carrera. Generalmente esto incluye el anuncio de los*

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Ibid., pág. 44.

⁸⁸ Con respecto a llenar las vacantes del SES en general, la respuesta señala que en la parte pertinente, página 44, se indica que *“La mayoría de los cargos en el SES en el Gobierno corresponden al servicio de carrera. Cuando hay una vacante en un cargo del SES, una persona que ya trabaja en el SES puede ser transferida a ese cargo, o ese cargo es anunciado y los candidatos que se presenten deben cumplir con las calificaciones establecidas en primer lugar para los miembros del SES (calificaciones ejecutivas principales) y luego cumplir con las calificaciones técnicas específicas para los cargos específicos. Aquellos solicitantes que cumplan con ambos requisitos son clasificados por un comité y sus nombres son presentados al funcionario encargado de la selección. Estos nombramientos no son a plazo fijo (aunque una persona que ingresa por primera vez al SES puede ser sometida a un año probatorio). Las personas que tienen cargos en el SES tienen el derecho a evaluaciones del desempeño, bonos, transferencias y destituciones de igual manera que todos los miembros del SES.”*

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Ibid., págs. 44-45.

⁹¹ Ibid., pág. 45.

*cargos vacantes, el proceso de presentación de solicitudes, evaluación y clasificación de los candidatos y luego la selección. Estas no son designaciones a plazo fijo. Estos cargos tienen descripción de funciones escrita y sus titulares tienen planes de rendimiento anual del desempeño y reciben evaluaciones anuales. Tienen los derechos estándar para apelar las acciones de personal correspondientes a los cargos del Servicio Competitivo de Carrera.*⁹²

[154] En forma similar, la respuesta señala que *“Como empleados del poder ejecutivo del Gobierno de los Estados Unidos, el personal de la PIN es seleccionado, designado y destituido de acuerdo a las leyes y normas que rigen el empleo gubernamental en el poder ejecutivo....Todos los empleados de la PIN están sujetos a las normas de conducta del poder ejecutivo; a las reglas complementarias aplicables de la agencia; a las leyes penales sobre conflictos de interés, y dependiendo del tipo y nivel de sus cargos, deben cumplir con el reglamento de ética civil y los requisitos de declaración financiera.*”⁹³

[155] Con respecto a la existencia de manuales que describan las funciones del personal de la PIN, la respuesta señala que si bien los abogados litigantes del DOJ tienen una descripción de funciones general, cada abogado de la PIN tiene un Plan de Rendimiento de Trabajo escrito que describe sus deberes y responsabilidades generales.⁹⁴ La respuesta señala también que cada abogado recibe una evaluación de desempeño escrita anual.⁹⁵

[156] Con respecto a la capacitación ofrecida con relación al personal de la PIN, la respuesta señala que *“Cada año los empleados de la PIN deben completar una hora de capacitación en cuestiones de ética, dos horas de capacitación sobre prácticas de descubrimiento en casos penales, una hora de capacitación sobre los derechos de las víctimas y los testigos, y una hora de capacitación sobre prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. Además, los abogados de la PIN atienden regularmente sesiones de capacitación que ofrece la Oficina de Educación Legal del Departamento, en el Centro Nacional de Defensoría (National Advocacy Center), en Columbia, Carolina del Sur. (<http://www.justice.gov/usao/training/>) Los cursos incluyen instrucción sobre la práctica ante un gran jurado, práctica en un juicio, cuestiones relacionadas con las evidencias e investigaciones financieras complejas. Aproximadamente, cada uno o dos años, la PIN lleva a cabo también actividades de capacitación en el National Advocacy Center sobre casos de corrupción en el sector público para fiscales y agentes encargados del cumplimiento de la ley de todas partes del país. Entre los temas se incluyen, desarrollo jurídico, técnicas de cumplimiento de la ley y cuestiones relacionadas con los juicios de los casos de corrupción en el sector público.*”⁹⁶

[157] Con respecto a la existencia de procedimientos documentados para la realización de tareas, las políticas y procedimientos que cumplen los fiscales del DOJ están contenidos en el Manual del Fiscal de Estados Unidos (USAM).⁹⁷ Además, durante la visita *in situ*, los representantes de la PIN y del FBI explicaron que las investigaciones son llevadas a cabo de conformidad con las Directrices Internas de Investigación y Funcionamiento (DIOG), un manual para el uso interno del USDOJ.

⁹² Ibid.

⁹³ Ibid.

⁹⁴ Ibid., pág. 46.

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ Ibid. Además, el Manual del Fiscal de Estados Unidos está disponible en: http://www.justice.gov/usao/eousa/foia_reading_room/usam/

[158] Con respecto a medidas de fortalecimiento institucional o de implementación de sistemas de tecnologías modernas, la respuesta señala que la PIN utiliza un Sistema Automatizado de Rastreo de Casos (ACTS) con el fin de, entre otros, registrar la apertura y cierre de las investigaciones y procesamientos, el tipo de denuncias y los nombres de los abogados asignados; así como sistemas electrónicos para registrar la aprobación de acuerdos negociados del fiscal y el acusado, las decisiones de declinar los procesamientos y las certificaciones firmadas por abogados donde declaran que no tienen conflictos de interés en el manejo de casos particulares.⁹⁸

[159] Con respecto a los mecanismos de responsabilidad y para suministrar información al público, de conformidad con la Sección 529 de la Ley de Ética Gubernamental, de 1978, 28 USC, la PIN prepara y presenta al Congreso Informes Anuales. Estos informes contienen información sobre, *inter alia*, actividades de litigación de la PIN, prioridades, actividades de capacitación ofrecidas por la PIN, acusaciones y procesamientos de la PIN, y un resumen sobre los procesamientos federales de casos de funcionarios públicos corruptos a nivel nacional.

[160] Además, la PIN mantiene una página en la web en: <http://www.justice.gov/criminal/pin/>, que ofrece, *inter-alia*, información sobre la Sección, comunicados de prensa, Informes Anuales al Congreso y sobre contactos de información de la PIN.

[161] En relación con lo anterior, durante la visita *in situ*, la PIN observó que puesto que recurre a agencias de investigación como el FBI y las OIG para reunir quejas, hechos y evidencias, mantiene, correctamente, trato directo con estas oficinas y no con el público. Por lo tanto, la PIN no trabaja directamente con el público, y no trata de elevar su perfil ante el público, salvo la información que actualmente aparece en su página web. Por el contrario, es de mucha mayor importancia que el FBI y las OIG tengan canales claros para la denuncia de delitos potenciales y que el público comprenda que el Departamento de Justicia, a través de una u otra de las oficinas enjuicia y enjuiciará delitos.

[162] Con relación a la existencia de mecanismos de control interno, la respuesta señala que “*Todas las quejas o alegaciones de mala conducta del personal de la PIN (o de otro personal del Departamento de Justicia) son manejados por la Oficina de Responsabilidad Profesional del Departamento de Justicia (OPR) (<http://www.justice.gov/opr/index.html>), y la Oficina del Inspector General, (<http://www.justice.gov/oig/index.html>).*”⁹⁹

[163] Con respecto a la existencia de mecanismos de coordinación para armonizar sus funciones con aquellas de otros órganos de control, la PIN coordina con las agencias del gobierno con respecto a la duplicación de responsabilidades, incluidas la OIG, la Comisión Federal Electoral, la OSC, la OGE, y el FBI.¹⁰⁰ Además, la respuesta señala que la PIN participa en la revisión y aprobación de todas las operaciones secretas del FBI que incluyen casos de corrupción pública y además, que la PIN actúa como asesoría jurídica de la Comité de Integridad del CIGIE.¹⁰¹

[164] Con respecto a las dificultades relacionadas con el desempeño de sus funciones, la respuesta al cuestionario señala que “*Uno de los desafíos que es común a la PIN y a otras oficinas se relaciona con la investigación penal y el procesamiento de los casos de corrupción pública, debido a la existencia de procedimientos paralelos. Es común que un caso de conducta que la PIN está investigando también sea objeto de una investigación o del análisis de otras oficinas, tales como la Comisión Federal Electoral, el*

⁹⁸ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 46-47, *supra* nota 3.

⁹⁹ Ibid., pág. 47.

¹⁰⁰ Ibid., pág. 48.

¹⁰¹ Ibid.

departamento o agencia federal en la que trabaja la persona objeto de la investigación, la Junta de Protección del Sistema de Méritos, la Oficina del Asesor Jurídico Especial o el Congreso. Además, puede haber un juicio civil relacionado con la misma conducta. Cada una de estas oficinas y autoridades tiene su propia responsabilidad de investigar y manejar las alegaciones de mala conducta por parte de funcionarios públicos y la PIN debe intentar asegurar que la existencia de los procedimientos paralelos no interfiere con su investigación penal.”¹⁰²

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

[165] La PIN cuenta con un conjunto de disposiciones y de otras medidas pertinentes para los propósitos de la Convención, algunas de las cuales fueron descritas de manera sucinta en la sección 3.1 anterior de este informe. No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

[166] Con relación a los mecanismos existentes de coordinación, durante la visita in-situ, los representantes de la PIN explicaron que no existe una base de datos centralizada para las investigaciones abiertas en todas las oficinas de la fiscalía de Estados Unidos. Al respecto, la respuesta del Estado analizado indica que *“Un reto común de la PIN y de otras oficinas involucradas en la investigación y persecución penal de la corrupción pública es la existencia de procedimientos paralelos. Es común que la conducta que es objeto de investigación por parte de la PIN también esté sujeta a una investigación o examen [administrativa] por parte de otras oficinas, tales como la Comisión Federal Electoral, el departamento o agencia Federal en la que trabaja el funcionario, la Junta de Protección del Sistema de Méritos, la Oficina del Asesor Jurídico Especial, o el Congreso...y la PIN debe intentar asegurar que la existencia de procedimientos paralelos no interfieran con su investigación penal.*”¹⁰³

[167] De conformidad con lo anteriormente expuesto, el Comité estima que es importante que el país analizado asegure una adecuada coordinación entre la PIN y las oficinas de la fiscalía de Estados Unidos para que las investigaciones paralelas no afecten negativamente ningún proceso penal potencial, y formulará una recomendación en este sentido. (Véase la recomendación 3.4.1 en el Capítulo II de este informe).

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

[168] Con base en la respuesta del Estado analizado al cuestionario y a la visita *in situ*, se recabó información sobre los resultados obtenidos por la PIN con respecto al cumplimiento de sus funciones, a saber:

[169] Con respecto a los resultados logrados por la PIN con relación a la prevención de la corrupción, la respuesta señala que el efecto disuasivo de los procesamientos indican que *“Un procesamiento penal tiene un impacto disuasivo sustancial sobre la oficina a la que pertenece el funcionario público acusado y a la vez un disuasivo más amplio cuando la información sobre el procesamiento y condena es difundida entre las agencias del Gobierno y publicada en los medios de comunicación...”*¹⁰⁴ La respuesta señala también que sus resultados son publicados en el Informe Anual de la PIN al

¹⁰² Ibid., pág. 50.

¹⁰³ Ibid., pág. 50.

¹⁰⁴ Ibid., pág. 59.

Congreso, “...el cual incluye estadísticas por cada distrito sobre el esfuerzo nacional que se hace para enjuiciar los casos de corrupción pública durante los últimos 20 años...”¹⁰⁵

[170] Con respecto a los Juicios Federales Nacionales, en el Cuadro 1 incluido en el Informe Anual de la PIN al Congreso correspondiente a 2013, se indica: (a) 337 funcionarios del gobierno federal fueron acusados, 315 condenados y 113 aguardan ser enjuiciados; (b) 133 funcionarios estatales fueron acusados, 119 fueron condenados y 68 aguardan ser enjuiciados; (c) 334 funcionarios locales fueron acusados, 303 condenados y 149 aguardan ser enjuiciados; y (d) otras 330 personas involucradas fueron acusadas, 300 condenadas y 169 aguardan ser enjuiciadas; o sea, un total de 1.134 personas acusadas, 1037 condenadas y 499 aguardan ser enjuiciadas.¹⁰⁶

[171] En el Cuadro 2 del Informe Anual de 2013 se detalla el número de funcionarios federales, estatales y locales, así como de otros ciudadanos particulares involucrados en delitos de corrupción en el sector público que han sido acusados, condenados y que aguardaban ser enjuiciados, al 31 de diciembre de cada año, desde 1994 hasta 2013.

[172] Con relación al trabajo de la PIN con respecto a la investigación y procesamiento de actos de corrupción, en la respuesta al cuestionario y dentro del ámbito de la visita *in situ*, los representantes de la PIN ofrecieron las siguientes estadísticas, “...con respecto al número de investigaciones manejadas por la PIN, el número de acusados condenados y el número de acusados declarados inocentes, durante los últimos cinco años.”¹⁰⁷

Estadísticas					
PIN 2009-2013					
Años	2009	2010	2011	2012	2013
Asuntos pendientes	104	73	60	52	62
Imputados acusados o información	39	79	56	48	48
Acusados condenados Por jurado o negociación	41	38	67	68	58
Número de acusados declarados inocentes	3	1	4	7	0

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ El Informe Anual de la PIN al Congreso correspondiente a 2013 está disponible en: <http://www.justice.gov/criminal/pin/docs/2013-Annual-Report.pdf>

¹⁰⁷ Ibid, pág. 48.

Multas Sanciones Evaluaciones & Restitución	\$33,088,239	\$3,503,424	\$28,606,389	\$41,626,415	\$13,120,615
--	--------------	-------------	--------------	--------------	--------------

[173] Con respecto a las estadísticas *supra* sobre los procesamientos a nivel nacional que se suministraron durante la visita *in situ* y que están contenidas en los Informes Anuales de la PIN, el Comité observa que durante la visita *in situ*, se solicitó información sobre los delitos específicos que condujeron a los procesamientos y condenas antes indicados, a fin de analizar el resultado de los procesamientos con respecto a actos específicos de corrupción. Al respecto, los representantes de la PIN indicaron que varias Oficinas de Fiscales Federales y la PIN utilizan diferentes bases de datos para rastrear los casos. En forma similar, después de la visita *in situ*, los representantes de la PIN explicaron también que la base de datos que utiliza la PIN para rastrear los casos penales que aún están pendientes no permite hacer fácilmente una búsqueda desglosada por tipo de delito. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase la recomendación 3.4.2. en el Capítulo II de este informe.)

3.4. Conclusiones y recomendaciones

[174] Con base en el análisis integral realizado con respecto a la PIN en los acápites anteriores, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[175] Estados Unidos ha considerado y adoptado medidas dirigidas a mantener y fortalecer la PIN como un órgano de control, como se indica en el Capítulo II, Sección 3 de este informe.

[176] En vista de los comentarios formulados en esa sección, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 3.4.1. Asegurar una adecuada coordinación entre la PIN y las oficinas de la fiscalía de Estados Unidos para que las investigaciones paralelas no afecten negativamente ninguna investigación penal potencial. (Véase el Capítulo II, Sección 3.2 de este informe).
- 3.4.2. Mantener estadísticas sobre los resultados de las investigaciones y procesamientos llevados a cabo por la PIN, en forma desglosada de manera que se indique el número de cada tipo de delito penal o infracción que condujo a los procesamientos y condenas, en orden de identificar retos y adoptar medidas correctivas. (Véase el Capítulo II, Sección 3.3 de este informe.)

4. OFICINA DE ÉTICA GUBERNAMENTAL

4.1. Existencia de un marco jurídico y/o de otras medidas

[177] La OGE cuenta con un conjunto de disposiciones que conforman su marco jurídico y con otras medidas, referidas, entre otros, a los siguientes aspectos:

[178] El título 5 del Código App de la Ley de Ética Gubernamental de 1978 (EIGA), establece la OGE.

[179] Con respecto a las funciones y objetivos de la OGE, como oficina supervisora del Poder Ejecutivo, la Sección 402 de la EIGA le asigna las siguientes responsabilidades: (1) desarrollar reglas y normas sobre los conflictos de interés y de ética en el poder ejecutivo, incluidas aquellas relacionadas con los estados financieros; (2) desarrollar reglas y normas para la identificación y resolución de los casos de conflictos de interés; (3) monitorear e investigar el cumplimiento de los requisitos de declaración pública financiera de los funcionarios y empleados del poder ejecutivo y de los funcionarios ejecutivos de la agencia que tienen la responsabilidad de recibir, revisar y poner a disposición los estados financieros archivados de acuerdo a la ley; (4) revisar los estados financieros para determinar si revelan alguna posible violación de conflicto de interés de acuerdo con las leyes o regulaciones y recomendar la acción apropiada; (5) monitorear e investigar el cumplimiento de cualquier requisito adicional de declaración financiera y de revisión interna establecido por la ley; (6) interpretar las reglas y normas emitidas por el Presidente o el Director que maneja los casos de conflictos de interés y problemas de ética y la presentación de estados financieros; (7) consultar, cuando se solicite, con los asesores en materia de ética de la agencia y otros funcionarios responsables con respecto a la resolución de los problemas de conflictos de interés en casos individuales; (8) establecer un servicio formal asesor para que presente opiniones sobre asuntos de aplicabilidad general o cuestiones importantes y poner esas opiniones a disposición de los asesores en materia de ética de la agencia y del público; (9) ordenar acciones correctivas por parte de las agencias y los empleados; (10) requerir informes de las agencias ejecutivas si el Director lo considera necesario; (11) asistir al Fiscal General para evaluar la necesidad de cambios en las reglas y normas sobre conflictos de interés y problemas de ética, y recomendar las enmiendas apropiadas; (12) evaluar la necesidad de introducir cambios a las reglas y normas con respecto a los conflictos de interés y problemas de ética, con el propósito de que esas reglas y normas sean congruentes con leyes suplementarias efectivas sobre conflictos de interés; (13) cooperar con el Fiscal General en el desarrollo de un sistema efectivo para informar sobre las denuncias de violaciones de las leyes sobre conflictos de interés que se presentan al Fiscal General; (14) suministrar información y promover el conocimiento de las normas de ética vigentes en las agencias ejecutivas, y (15) desarrollar y promulgar las reglas y normas necesarias o deseables con relación a cualquier ítem que requiere ser reportada en los formularios de declaraciones financieras.

[180] Además, la respuesta al cuestionario señala que entre los tres objetivos fundamentales de la OGE se incluyen: (1) Contar con un programa sólido y uniforme de ética del poder ejecutivo mediante la interpretación de leyes, políticas y gestión del programa; mantener a las oficinas ejecutivas de las agencias responsables por mantener un programa efectivo de ética; contribuir al desarrollo profesional de los funcionarios asignados a las cuestiones de ética; y modernizar e implementar las reglas y normas de ética; (2) Contribuir a la continuidad de los líderes principales del sector ejecutivo prestando asistencia al Presidente y al Senado durante el proceso de confirmación en el Senado, promoviendo liderazgo y apoyo al programa de ética del poder ejecutivo; y (3) promover la transparencia del programa de ética del poder ejecutivo, incrementando la visibilidad de ambos programas de ética del poder ejecutivo y de la OGE , asegurando que la información sobre ética está “públicamente disponible”.¹⁰⁸

[181] La respuesta señala también que la “OGE publica su propio Capítulo de normas en el Código de Normas Federales. Véase el 5 CFR. Capítulo XVI. Estas normas están divididas en dos subcapítulos. Las normas en el subcapítulo A tratan sobre la organización y operación interna de la OGE. Las del subcapítulo B abarcan un mayor ámbito y son fundamentales con respecto al programa de ética del poder ejecutivo; incluyen las normas de conducta de los empleados del poder ejecutivo, las reglas que rigen la administración del programa de declaración financiera y la

¹⁰⁸ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, en la página 4, *supra*, nota 3.

*implementación de ciertos reglamentos y estatutos en materia penal sobre conflictos de interés. En particular, la Parte 2638 describe las responsabilidades de la OGE y de los programas de ética del poder ejecutivo de la agencia.*¹⁰⁹ Durante la visita *in situ*, los representantes de la OGE presentaron al equipo de revisión muestras de copias publicadas del Capítulo XVI título 5 del CFR. así como una Compilación de Leyes Federales sobre Ética.

[182] Con respecto a la coordinación con otros órganos de control, el Capítulo XVI del título 5 del CFR., en la Subparte B, requiere que el poder ejecutivo de las agencias tengan un Funcionario de Ética Designado en la Agencia (DAEO, por sus siglas en inglés), a fin de, *inter-alia*, coordinar y gestionar el programa de ética de la agencia y servir como vínculo entre la agencia y OGE con respecto a todos los aspectos del programa de ética. El título 5 del CFR, en la Sección 2638.202 requiere también que haya un Funcionario de Ética Alterno Designado en la Agencia (ADAEO). *“Dependiendo del tamaño de la agencia, puede haber personal profesional adicional sobre ética para apoyar el programa de ética. En el poder ejecutivo trabajan aproximadamente 5.600 funcionarios en cuestiones de ética, a tiempo parcial y a tiempo completo, para asistir a todos los empleados del poder ejecutivo para detectar y resolver potenciales conflictos de interés.*¹¹⁰ OGE mantiene una lista de DAEO y ADAEO disponible en: [http://www.oge.gov/Program-Management/Program-Management-Resources/Ethics-Community/DAEO-List-\(PDF\)/](http://www.oge.gov/Program-Management/Program-Management-Resources/Ethics-Community/DAEO-List-(PDF)/).

[183] Con respecto al desempeño de las funciones en forma conjunta con otros órganos de control, la respuesta señala que si bien OGE es una agencia independiente, *“OGE consulta, como lo requiere la ley, con el Departamento de Justicia de Estados Unidos (DOJ) para introducir algún cambio normativo al reglamento sobre conflictos de interés en materia penal. Como también lo requiere la ley, OGE consulta con el DOJ y la Oficina de Administración de Personal (OPM) en diversas formas, inclusive, pero no limitado solo a ello, sobre el desarrollo de reglas y normas para ser promulgadas por el Presidente o por el Director de la OGE sobre conflictos de interés y ética en el poder ejecutivo. Véase el título 5 del USC § 402. Además, la OGE consulta con frecuencia con el DOJ antes de emitir comunicados de asesoría legal que interpretan los reglamentos sobre conflictos de interés en materia penal y las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de Estados Unidos.*¹¹¹ En forma similar, la respuesta explica que desde 1980, la OGE y el DOJ han mantenido un memorando de entendimiento continuo que le otorga a la OGE la autoridad de emitir opiniones escritas de asesoramiento formal sobre asuntos de aplicabilidad general y cuestiones importantes de primera impresión que incluyen la interpretación o aplicación de las leyes de derecho penal relacionadas con los conflictos de interés, contenidas en el título 18 USC Sección 202-209.¹¹²

[184] La respuesta señala también a otra coordinación que se realiza entre la OGE y las agencias, las OIG y los fiscales, inclusive: el requisito de que las agencias y la OIG notifican a la OGE sobre cualquier caso referido sobre un conflicto de interés supuestamente penal para su procesamiento; apoyo directo de la OGE al IG y a los fiscales federales sobre la interpretación y aplicación de las leyes sobre conflictos de interés y normas de ética; la publicación del resumen anual de la OGE sobre procesamientos por conflicto de interés por el DOJ;¹¹³ la participación de la OGE en el Comité de Integridad del CIGIE, que incluye su trabajo en su Comité de Integridad; y la capacitación ofrecida por

¹⁰⁹ Ibid., pág. 5.

¹¹⁰ Ibid., pág. 4.

¹¹¹ Ibid., pág. 6.

¹¹² Ibid. Las Secciones 202-209 del título 18 del USC están disponibles en: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/USCODE-2012-title18/html/USCODE-2012-title18-partI-chap11.htm>

¹¹³ Estos resúmenes están disponibles en: <http://www.oge.gov/Topics/Enforcement/Conflict-of-Interest-Prosecution-Surveys/>

la comunidad de la IG a través del Instituto de Capacitación de IG del CIGIE y el Consejo de Abogados a los Inspectores Generales.¹¹⁴

[185] Con respecto a la existencia de excepciones al ámbito de funciones de la OGE, la respuesta señala que *“La OGE no participa en los programas sobre ética de los poderes legislativo o judicial del gobierno de los Estados Unidos. En forma similar, la OGE no tiene jurisdicción sobre los programas de ética de los gobiernos estatales o locales.”*¹¹⁵

[186] Con relación a la existencia de conflictos de jurisdicción o de mecanismos para tratarlos, la respuesta señala que *“Como OGE y las otras agencias y entidades responsables de prevenir, detectar, sancionar y erradicar los actos de corrupción han definido claramente las distintas funciones, no han surgido conflictos de jurisdicción.”*¹¹⁶

[187] Con respecto a la toma de decisiones por parte de OGE, la respuesta indica que OGE no emite decisiones legalmente obligatorias sobre denuncias de mala conducta sino que más bien ofrece guía sobre cuestiones éticas sustantivas a través de asesoramientos legales formales e informales.¹¹⁷

[188] OGE también realiza revisiones *in situ* de los programas de ética de las agencias a fin de identificar los puntos sólidos y débiles de los programas de las agencias. Durante la visita *in situ*, los representantes de la OGE explicaron que la meta es revisar todos los programas de ética del poder ejecutivo, por lo menos una vez cada cuatro años. Como señalaron los representantes de OGE, cuando OGE determina, con base en una revisión que un programa de una agencia no cumple con los requisitos aplicables, la OGE emite un informe por escrito para la agencia que incluye recomendaciones de acciones específicas para el cumplimiento por parte de la misma. La OGE publica estos informes en línea y posteriormente mantiene un seguimiento con las agencias para cerciorarse de que han implementado las recomendaciones. Como se indicó en la respuesta al cuestionario, si una agencia no aborda adecuadamente sus deficiencias, la Parte 2638, Subparte D del título 5 del CFR le autoriza a la OGE emitir un Aviso de Deficiencia a los DAEO de la respectiva agencia. Esta Subparte establece también procedimientos para que la agencia responda y haga el seguimiento de la acción adoptada por la OGE mediante una orden de acción correctiva de conformidad con el título 5 del CFR, Sección 2638.402. En forma similar, la Sección 2638.403 requiere que las agencias informen a la OGE sobre la acción correctiva realizada, en tanto la Sección 2638.404 requiere que la OGE informe sobre la falta de cumplimiento al Presidente y al Congreso.

[189] De conformidad con la Sección 401(b) de la EIGA, la OGE es dirigida por un Director designado por el Presidente por un período de cinco años, con la aprobación del Senado. Con respecto a la autonomía de la OGE, la respuesta señala que ésta es una entidad independiente y no es parte de ningún departamento o entidad.¹¹⁸

[190] Con respecto al resto del personal de la OGE, la Sección 401(c) de la EIGA dispone que el Director puede designar a los funcionarios y empleados de conformidad con la escala de salarios y clasificación de cargos contenidos en las disposiciones aplicables del Código de los Estados Unidos.

¹¹⁴ Más información sobre esta capacitación está disponible en: <http://www.oge.gov/DisplayTemplates/ModelSub.aspx?id=2147484391>

¹¹⁵ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, en la página 7, *supra*, nota 3.

¹¹⁶ *Ibid.*, pág. 7.

¹¹⁷ *Ibid.*, págs. 7-8. Las opiniones jurídicas de la OGE están disponibles en: <http://www.oge.gov/OGE-Advisories/Legal-Advisories/Legal-Advisories/>

¹¹⁸ *Ibid.*, pág. 5.

[191] Con respecto a la selección del personal de alto nivel de la OGE,¹¹⁹ la respuesta señala “*Los siguientes cargos del personal de primer nivel de la OGE son, Asesor Jurídico General, Asesor Jurídico del Programa, Subdirector Adjunto de Cumplimiento y Director Adjunto de Cumplimiento. Estos cargos están ocupados por miembros del Servicio de Ejecutivos de Carrera (SES). El SES está diseñado para ser un conjunto de ejecutivos seleccionados por sus calificaciones de liderazgo. Los miembros del SES sirven en posiciones clave justo bajo los cargos de confianza designados por el Presidente. Los miembros del SES son el vínculo principal entre estos funcionarios designados por el Presidente y el resto de la fuerza de trabajo del gobierno federal. Los nombramientos iniciales en la carrera en el SES deben estar basados en una competición de méritos. Los funcionarios designados al SES son evaluados por su desempeño en forma anual y pueden ser eliminados debido al pobre desempeño o mala conducta. Los procedimientos de eliminación por falta disciplinaria y los derechos son similares a los de los empleados que corresponden al servicio por competición, excepto que la norma de acción es "mala conducta, incumplimiento del deber, mala acción, o la no aceptación de un traslado ordenado o a acompañar una posición en una transferencia de funciones."* Véase el título 5 CFR §359.403.”¹²⁰

[192] Con respecto a la selección de otros recursos humanos en la OGE, la respuesta señala que “*El personal de la OGE es seleccionado, designado y eliminado de acuerdo al sistema de leyes y normas que rigen el empleo en el poder ejecutivo...Este sistema de leyes y normas establece también los requisitos que deben cumplir los empleados del poder ejecutivo para ocupar sus cargos... Todos los empleados de la OGE están sujetos a las normas de conducta del poder ejecutivo; a las regulaciones suplementarias aplicables de la agencia; a las normas sobre conflictos de interés en materia penal; y dependiendo del tipo y nivel de sus cargos, a los requisitos reglamentarios de declaración financiera del reglamento de ética civil.*”¹²¹

[193] Con relación a la existencia de un manual que describa las funciones del personal de la OGE, la respuesta señala que cada empleado tiene una descripción de funciones escrita con las funciones y deberes aplicables a su cargo y además tienen un plan de desempeño donde se establecen los elementos críticos del cargo del empleado y las normas de desempeño para cada elemento crítico.¹²²

[194] En forma similar, en cuanto a la capacitación ofrecida en conexión con las funciones de su personal, la respuesta explica que la “*OGE cuenta con un programa de desarrollo del empleado, el cual ofrece recursos y apoyo institucional para mejorar el desarrollo y conocimiento profesional del personal de la OGE. Cada empleado tiene un plan de desarrollo especialmente diseñado para él, que identifica los objetivos de desarrollo del conocimiento del empleado, así como sus habilidades y*

¹¹⁹ Información adicional sobre el sistema de leyes y normas aplicables a los empleados en el Poder Ejecutivo que son aplicables a los empleados de la OGE, consta en el Capítulo II, Sección 1 del Informe sobre Estados Unidos para la Segunda Ronda de Revisión, en http://www.oas.org/juridico/english/mesicic2_usa.htm

¹²⁰ Ibid., pág. 9. Véase también, 5 USC § 3132, sobre la autoridad legal del Sistema de Ejecutivos Senior (SES), disponible en: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/USCODE-2012-title5/html/USCODE-2012-title5-partIII-subpartB-chap31-subchapII.htm>; las normas que rigen el SES se encuentran en 5 C.F.R. pt. 214, disponible en: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2014-title5-vol1/pdf/CFR-2014-title5-vol1-part214.pdf>; y los resúmenes del sistema SES están disponibles en la página de la Oficina de Administración de Personal en la web, disponible en: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/senior-executive-service/>

¹²¹ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, en la página 10 *supra*, nota 3. La respuesta también señala que la información adicional sobre estas leyes y reglamentos está disponible en los informes por país sobre Estados Unidos correspondientes a la Primera y Segunda Rondas, disponibles en: <http://www.oas.org/juridico/english/usa.htm>

¹²² Ibid, pág. 10. Además, la respuesta explica que “*Las normas que rigen los planes de desempeño del personal se encuentran en el título 5 C.F.R. § 430.204, el cual está disponible en: http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2014-title5-vol1/xml/CFR-2014-title5-vol1-sec430-204.xml.*”

capacidades y establece un plan de capacitación para lograr esos objetivos. La OGE documenta la capacitación adquirida por cada empleado en su archivo individual de actividades de capacitación.”¹²³

[195] Con respecto a la existencia de procedimientos documentados para el desempeño de las tareas, o manuales o guías relacionados con esas funciones, la respuesta al cuestionario señala que la OGE desarrolla guías escritas para asistir a los oficiales de ética y al personal de la OGE para desempeñar sus funciones.¹²⁴ Además, la respuesta señala que la OGE ha desarrollado guías para facilitar la revisión de los informes de declaración financiera y otros documentos conexos, inclusive los siguientes: *Nominado y Nuevo Empleado Guía 278*, disponible en <http://www.oge.gov/Financial-Disclosure/Public-Financial-Disclosure-278/Nominee-and-New-Entrant-278-Guide/Nominee---New-Entrant-278-Guide/>; *Declaración Financiera Pública: Una Referencia para el Revisor* (2004), disponible en <http://www.oge.gov/Financial-Disclosure/Docs/Financial-DisclosureGuide/>; *Guía para Instrumentos para la Información Financiera Seleccionada*, disponibles en <http://www.oge.gov/FinancialDisclosure/Docs/Guide-to-Reporting-Selected-Financial-Instruments/>; *PAS [Designado por el Presidente, Confirmado por el Senado] Guía de Acuerdo de Ética de Nominados*, disponible en [http://www.oge.gov/financial-disclosure/docs/pas-nominee-ethics-agreementguide-\(MS-Word\)/](http://www.oge.gov/financial-disclosure/docs/pas-nominee-ethics-agreementguide-(MS-Word)/); y *Guía para los Revisores del Formulario 450, Parte I de la OGE*, disponible en <http://www.oge.gov/Financial-Disclosure/Docs/Guidance-for-Reviewers-of-the-OGE-Form-450,-Part-I/>.¹²⁵

[196] Con respecto al fortalecimiento institucional o implementación de acciones para mejorar la calidad en OGE, el Objetivo de Administración 4.2 del Plan Estratégico de la OGE para el Año Fiscal 2014 – Año Fiscal 2018, instruye a la OGE a transformar la forma en que funciona a través de un proceso de mejoramiento.¹²⁶ De conformidad a lo precedente, la respuesta señala que “*OGE ha desarrollado una nueva norma de procedimientos de operación para las revisiones de la agencia in situ de los programas de ética...para mejorar la eficiencia y eficacia tanto de las revisiones como del proceso de selección de revisiones.*”¹²⁷

[197] La respuesta explica también que la OGE implementa en forma continua nuevas soluciones tecnológicas, incluido el desarrollo y lanzamiento en 2013 de dos nuevos sistemas de información: la Agencia de Sistemas de Administración de la Información (AIMS) y el Sistema de Rastreo de Declaraciones Financieras (FDTS).¹²⁸

[198] Con respecto a los mecanismos de control interno, la respuesta al cuestionario señala que “*...OGE está sujeta a una enorme cantidad de controles internos que se focalizan en la prevención del fraude, el despilfarro y la mala administración, tanto a nivel individual como a nivel sistémico, al nivel de la agencia....Además, la OGE mantiene un manual administrativo que contiene las reglas y procedimientos relacionados con los asuntos de control interno, tales como administración financiera, adquisiciones, administración de bienes, administración de registros y viajes. Además, el plan estratégico quinquenal de la OGE sirve como un mecanismo para el control interno porque*

¹²³ Ibid.

¹²⁴ Ibid., pág. 11.

¹²⁵ Ibid.

¹²⁶ El Plan Estratégico de la OGE para el Año Fiscal 2014 – Año Fiscal 2018 está disponible en: [http://www.oge.gov/About/Management-Reports-and-Policies/Performance-and-Strategic-Docs/OGE-Strategic-Plans-\(FY-2014-2018\)/](http://www.oge.gov/About/Management-Reports-and-Policies/Performance-and-Strategic-Docs/OGE-Strategic-Plans-(FY-2014-2018)/)

¹²⁷ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, en la página 11, *supra*, nota 3.

¹²⁸ Ibid., pág. 12.

*describe las estrategias que utilizará la OGE para cumplir su misión y documenta la forma en que la OGE medirá el éxito de esa estrategia ...*¹²⁹

[199] Con respecto a la existencia de mecanismos para manejar los reclamos o denuncias relacionados con los objetivos de la OGE y el desempeño de su personal, la respuesta señala que “...*todos los empleados del poder ejecutivo tienen la responsabilidad de reportar a las autoridades apropiadas, los casos de fraude, despilfarro, abuso y corrupción...Con respecto a la OGE, los reclamos o denuncias se pueden dirigir a los gerentes de la OGE, a la Oficina del Asesor Jurídico Especial de Estados Unidos en <https://www.osc.gov/wbdisc.htm#>, a la Oficina de Responsabilización del Gobierno de Estados Unidos FraudNet en <http://www.gao.gov/fraudnet/fraudnet.htm>, y a los comités de control del Congreso.*”¹³⁰

[200] Además, la respuesta señala que la OGE está sujeta a la vigilancia del Comité de Supervisión y Reforma Gubernamental de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos y del Subcomité sobre Constitución y Justicia Civil del Comité de Asuntos Judiciales, del Comité del Senado de Estados Unidos sobre Seguridad Interna y Asuntos Gubernamentales y el Subcomité de Apropiaciones de Servicios Financieros y Gobierno en General de la Cámara de Representantes y del Subcomité de Apropiaciones del Senado de Estados Unidos sobre Servicios Financieros y Gobierno en General.¹³¹

[201] Con respecto a la manera en que la OGE presenta información al público, es a través de su propia página institucional en la *web*, disponible en: <http://www.oge.gov/>. La respuesta señala que este portal,¹³² que fue completamente rediseñado hace tres años, contiene, entre otras cosas, la siguiente información: registros, inclusive informes públicos de declaración financiera y exenciones de ética, relacionados con personas que han sido nominadas o designadas por el Presidente con el asesoramiento y consentimiento del Senado; opiniones jurídicas preparadas por la OGE; recursos de educación para los empleados del gobierno federal y funcionarios de ética del poder ejecutivo;¹³³ informes emitidos de conformidad con los programas de ética de la agencia;¹³⁴ informes semestrales sobre pagos por viajes y otros gastos recibidos por las agencias de fuentes no federales;¹³⁵

[202] Además, la respuesta señala que en un esfuerzo por atraer a las audiencias de fuera del Gobierno Federal, incluidos el público en general, los gobiernos estatales y locales, las organizaciones del sector privado, asociaciones profesionales, grupos de vigilancia gubernamental, los medios y delegaciones extranjeras, la OGE lanzó una cuenta oficial en Twitter, disponible en: <https://twitter.com/OfficeGovEthics>.

[203] Con respecto a los mecanismos de responsabilización, la respuesta señala que esto se logra en parte a través del cumplimiento de los requisitos de informes anuales, incluidos los Informes Anuales

¹²⁹ Ibid., pág. 9. Además, la respuesta señala que la red de leyes y normas del Gobierno de los Estados Unidos está diseñada para minimizar el potencial de fraude, despilfarro y mala administración, lo cual está descrito en la respuesta al cuestionario de la Primera Ronda, en el Capítulo Uno. Este informe está disponible en: http://www.oas.org/juridico/english/mec_rep_usa.pdf.

¹³⁰ Ibid., pág. 14

¹³¹ Ibid., págs. 14 a 15.

¹³² Ibid., págs. 12 a 13.

¹³³ Estos recursos de educación están disponibles en: <http://www.oge.gov/Education/Education/>

¹³⁴ Estos informes están disponibles en: <http://www.oge.gov/Program-Management/Program-Review/Program-Review-Reports/Program-Review-Reports/>

¹³⁵ Estos informes están disponibles en: <http://www.oge.gov/Open-Government/Travel-Reports/Travel-Reports/>

de Desempeño de la OGE.¹³⁶ Para preparar estos informes, la OGE recopila y examina la información de los funcionarios de ética de las agencias y de otras audiencias.¹³⁷ Ejemplos de compilación de datos y su revisión incluyen las encuestas anuales entre los funcionarios de ética para evaluar su satisfacción con la orientación, capacitación y esfuerzos en general de la OGE; el cumplimiento de la evaluación del programa de ética de la agencia; la recopilación y revisión de las evaluaciones de los participantes en las actividades de capacitación de la OGE; el uso de las revisiones del programa de ética de la agencia para evaluar esos programas, y el análisis de la información recopilada a través del Sistema de Administración de la Información de la Agencia de la OGE para identificar las áreas en las cuales se debe focalizar capacitación adicional u otro tipo de orientación.¹³⁸

[204] Con relación a la manera en que se aseguran los recursos presupuestarios de la OGE, la respuesta señala que *“Como parte de este proceso [presupuestario], primero la OGE presenta a la OMB una solicitud y justificación para su apropiación anual. Luego la OMB revisa la solicitud de la OGE y si es necesario la modifica para equilibrarla con las solicitudes de todas las otras agencias ejecutivas para fijar una meta global de gastos. Luego la solicitud presupuestaria de la OGE pasa a formar parte de la recomendación presupuestaria anual del Presidente al Congreso. Al mismo tiempo la OGE presenta una justificación presupuestaria en la que explica la forma en que será utilizada la apropiación solicitada en apoyo a la misión de la agencia.”*¹³⁹

[205] Respecto de las dificultades enfrentadas por la OGE con relación al desempeño de sus funciones, la respuesta indica que *“Al igual que muchas otras agencias del Gobierno Federal de Estados Unidos, la OGE enfrenta desafíos creados por el entorno actual de austeridad presupuestaria. Una revisión reciente de la Ley de Ética Gubernamental, que aumentó el volumen de trabajo de la agencia, ha complicado aún más estos desafíos. En el año fiscal 2013, las agencias federales experimentaron una reducción general de sus recursos presupuestarios en todas las cuentas sin exención reglamentaria. Para minimizar los riesgos operativos y el impacto de la misión esencial de la OGE, se cortaron significativamente todos los gastos discrecionales durante el año fiscal 2013. Estas medidas le permitieron a la OGE evitar exigirle a los funcionarios que se tomaran días de licencia sin goce de sueldo, como ocurrió en muchas otras agencias del poder ejecutivo. A pesar de este logro en el año fiscal 2013, todos los empleados del Gobierno Federal, sin excepciones, debieron tomar licencia sin goce de sueldo a comienzos del año fiscal 2014 hasta que el Congreso aprobara legislación sobre las apropiaciones para las operaciones de las agencias. A pesar de estos recientes desafíos y de las continuas restricciones presupuestarias, la OGE continúa cumpliendo con sus responsabilidades de liderazgo y vigilancia y avanzando con sus metas estratégicas...”*¹⁴⁰

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

[206] La OGE cuenta con un conjunto de disposiciones y de otras medidas pertinentes para los propósitos de la Convención, algunas de las cuales fueron descritas de manera sucinta en la sección

¹³⁶ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, en la página 16, *supra*, nota 3. Además, los informes de desempeño de la OGE están disponibles en: <http://www.oge.gov/About/Management-Reports-and-Policies/Performance-and-Strategic-Docs/Performance---Strategic-Documents/>

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Ibid.

¹³⁹ OGE presenta la justificación del presupuesto concurrente al Congreso. Las más recientes justificaciones presupuestarias de la OGE al Congreso están disponibles en: <http://www.oge.gov/About/Management-Reports-and-Policies/Performance-and-Strategic-Docs/Performance---Strategic-Documents/>

¹⁴⁰ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 20, *supra* note 3.

4.1 anterior de este informe. No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

[207] Primero, tanto en el cuestionario como durante la visita *in situ* el equipo de revisión observó que la OGE promueve y brinda una gran cantidad de actividades de capacitación. Durante la visita *in situ* los representantes de la OGE explicaron también que la OGE tiene un sólido programa de capacitación para los funcionarios de ética designados en las agencias (DAEO's) y para los funcionarios alternos de ética designados en las agencias (ADEAO's), y que además, le brinda apoyo y orientación a estos funcionarios a través de Opiniones de Asesoramiento Jurídico, guías escritas memoranda y otros recursos.

[208] No obstante, el Comité observa, como fue confirmado por los representantes de la OGE durante la visita *in situ*, que si bien algunos funcionarios gubernamentales, tales como aquellos a quienes se les requiere que presenten declaraciones financieras públicas y confidenciales, están sujetos a algún tipo de capacitación obligatoria, a los funcionarios de ética no se les obliga a asistir a actividades de capacitación profesional. Además, aunque la OGE subrayó en su respuesta al cuestionario la multitud de capacitación especializada y continua que les impartía a los funcionarios de ética, los representantes de la OGE no estaban seguros si todos los funcionarios de ética en el Poder Ejecutivo habían recibido algún tipo de capacitación relacionada con la ética suministrada por la OGE.

[209] El Comité considera que, tomando en cuenta el importante papel que desempeñan los DAEO y ADEAO, que incluye, *inter-alia*, actuar como un vínculo entre la OGE y las agencias en lo que respecta al sistema de ética del Poder Ejecutivo, es importante para el Estado analizado considerar formas para asegurar que todos los funcionarios de ética reciban la capacitación adecuada. Este tipo de requisito ayudará también a la OGE a promover la uniformidad de la aplicación del sistema de ética en las agencias del Poder Ejecutivo. El Comité formulará la recomendación correspondiente. (Véase la recomendación 4.4.1 en el Capítulo II de este informe.)

[210] Segundo, el Comité observa que en la página web de la OGE se indica que la OGE celebra reuniones trimestrales con los DAEO del Poder Ejecutivo para compartir información pertinente para el manejo efectivo del programa de ética, discutir temas actuales de ética que se enfrentan en el poder ejecutivo y recibir el aporte de la agencia. El Comité considera que es importante que la OGE continúe promoviendo reuniones periódicas con los DAEO y que esas reuniones deberían incluir, cuando sea posible, a los ADAEO, quienes desempeñan un papel similar al de los respectivos titulares. El Comité formulará la recomendación apropiada. (Véase la recomendación 4.4.2 en el Capítulo II de este informe.)

[211] Tercero, el Comité observa que la OGE mantiene un listado actualizado de los DAEO y de los ADEAO en su sitio en Internet. Una comparación entre la versión del listado al 5 de diciembre de 2014 y las versiones archivadas del mismo, indica que hay varios departamentos y agencias que parecen tener posiciones de DAEO vacantes. Basado en la información promocionada por la OGE, varias de estas posiciones estaban incorrectamente listadas como vacante. El Comité considera importante que el país analizado tome los pasos necesarios para mantener actualizada la lista de los DAEO, tomando en cuenta la importancia de demostrar al público cuentan con el personal adecuado para tratar los conflictos de intereses. El Comité formulará la recomendación correspondiente. (Véase la recomendación 4.4.3 en el Capítulo II de este informe.)

[212] Cuarto, en el marco de la visita *in situ*, los representantes de la OGE explicaron que ellos consideraban que sería útil revisar las normas de la OGE, a fin de determinar si algunas de estas

normas podrían ser más efectivas; por ejemplo, las relacionadas con las normas de conducta; los requisitos del programa de ética, o los requisitos de capacitación de la agencia. Con respecto a este punto, los representantes de la OGE señalaron además que realizar revisiones precisas a algunas normas actuales de ética aseguraría la continua eficacia y aplicabilidad de las mismas. El Comité concuerda que este tipo de revisión ayudaría a asegurar la eficacia de las normas actuales y que además, también podría contribuir a fortalecer aún más el sistema de ética del Poder Ejecutivo. El Comité formulará una recomendación sobre este punto. (Véase la recomendación 4.4.4 en el Capítulo II de este informe.)

[213] Con respecto a lo precedente, durante la visita *in situ*, los representantes de la sociedad civil y de asociaciones profesionales señalaron la necesidad de que se revisen las reglas de la OGE, y si fuere posible, que se simplifiquen.

[214] Quinto, durante la visita *in situ*, los representantes de la OGE también señalaron que podría ser útil que la OGE evalúe si hay otros documentos y conjuntos de datos que potencialmente podrían ponerse a disposición del público a fin de, *inter-alia*, promover la confianza en las decisiones gubernamentales, incrementar el conocimiento de los requisitos de ética, promover la transparencia y reforzar la responsabilización de la OGE frente al público. El Comité considera que esto sería un ejercicio útil y formulará la recomendación correspondiente. (Véase la recomendación 4.4.5 en el Capítulo II de este informe.)

[215] Sexto, la OGE ha señalado que “*La Ley de Ética Gubernamental (EIGA) ha estado vigente por más de 30 años. Ha funcionado bien, pero como ocurre con cualquier normativa necesita evolucionar para asegurar su eficacia continua a la luz de la experiencia práctica y su aplicación.*”¹⁴¹ Durante la visita *in situ* se ofreció un enlace a las propuestas legislativas de la OGE: Enmiendas Propuestas a la Ley de Ética Gubernamental de 2003 y 2008, respectivamente.¹⁴²

[216] El Comité estima que sería útil que el país analizado considere realizar los cambios necesarios a la Ley de Ética Gubernamental, para asegurar su efectividad continua, en vista de las experiencias prácticas de la OGE y otros órganos de control en su aplicación. El Comité formulará una recomendación sobre esta tomando en cuenta esta consideración. (Véase la recomendación 4.4.6 en el Capítulo II de este informe.)

4.3. Resultados del marco jurídico y/u otras medidas

[217] Con base en la respuesta del Estado analizado al cuestionario y en la visita *in situ*, se recopiló información sobre los resultados obtenidos por la OGE con respecto al cumplimiento de sus funciones, incluyendo lo siguiente:

[218] Con respecto a los resultados relacionados con la prevención de los actos de corrupción en el poder ejecutivo, la respuesta al cuestionario señala que,¹⁴³ *inter-alia*, OGE ha llevado a cabo las siguientes acciones: (1) se emitieron más de 50 opiniones jurídicas entre 2009 y 2013, disponibles en: <http://www.oge.gov/OGE-Advisories/Legal-Advisories/Legal-Advisories>; (2) se prestó asesoramiento a funcionarios de ética en las agencias, a aproximadamente 2.700 solicitudes de orientación en 2013; (3) se ofreció capacitación sustantiva a funcionarios de ética en las agencias, inclusive 41 clases dirigidas por

¹⁴¹ Ibid.

¹⁴² Las propuestas legislativas de la OGE se encuentran disponibles en: <http://www.oge.gov/About/Legislative-Affairs-and-Budget/OGE-Legislative-Proposals/>

¹⁴³ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, página 17, *supra* note 3.

un instructor y cursos de capacitación a través de la *web*, a 3.059 funcionarios de ética en 2013; y (4) se emitieron más de 130 informes de revisión del programa de ética, así como 52 informes de seguimiento entre 2009 y 2013, disponibles en: <http://www.oge.gov/Program-Management/Program-Review/Program-Review-Reports/Program-Review-Reports/>.

[219] Además, la respuesta indica que se llevaron a cabo otras acciones durante el año fiscal 2012, con relación a la prevención de conflictos de interés entre los funcionarios nominados a cargos por el Presidente, que requerían confirmación del Senado, incluyendo:¹⁴⁴ (1) se ofreció mayor capacitación para ayudar a los funcionarios de ética en las agencias a manejar temas jurídicos y programáticos relacionados con los funcionarios designados que abandonaban el Gobierno, inclusive reglas y normas para procurar empleo y sobre restricciones que se presentan después del empleo gubernamental; (2) la capacitación ofrecida a ciertas agencias, focalizada la importancia del liderazgo en establecer y mantener una cultura institucional ética y a promover la integridad profesional entre los empleados; (3) capacitación sobre declaración financiera a cerca de 300 funcionarios de ética focalizada en los nominados durante un intenso año electoral; (4) llevar a cabo revisiones focalizadas de los programas de ética de la agencias para asegurar que están bien preparadas para un período post-electoral; y (5) la creación de un recurso en la *web* para guiar a los nuevos funcionarios y nominados a través del proceso de declaración financiera, disponible en: <http://www.oge.gov/Financial-Disclosure/Public-Financial-Disclosure-278/Nominee-and-New-Entrant-278-Guide/Nominee---New-Entrant-278-Guide/>

[220] La respuesta señala también acciones realizadas por la OGE con relación a la facilitación de la transición presidencial de 2009, incluyendo: *“Auspiciar reuniones presenciales con representantes de los equipos de campaña de los candidatos presidenciales de ambos partidos, antes de las elecciones, ofreciéndoles capacitación sobre los requisitos legales impuestos por el programa de ética del poder ejecutivo y sobre el desarrollo de programas efectivos de ética...Producir y colocar en la página de la OGE en la web una guía dirigida a funcionarios nominados por el Presidente y confirmados por el Senado, inclusive un mensaje en video del Director de OGE en el que se destaca la importancia de la ética y de la declaración financiera y una Guía de Transición Presidencial...Producir afiches que transmiten creativa y sucintamente conceptos clave de ética, los cuales son colocados en la sede del Equipo de Transición...Emitir numerosos memorandos sobre la política para implementar la Jura de Ética contenida en la Orden Ejecutiva 13490...Ofrecer capacitación a funcionarios de ética sobre declaraciones financieras y ofrecer orientación específica a las agencias sobre las nuevas reglas de cabildeo...Ofrecer orientación al personal que abandona la Administración, en materia de personal, por ejemplo, formas para procurar empleo y sobre empleo después de haber trabajado en el gobierno.”*¹⁴⁵

[221] Otros resultados obtenidos por la OGE a los que se refiere la respuesta incluyen,¹⁴⁶ la OGE examinó un 68% más de informes públicos de declaración financiera nominados presidenciales y confirmados por el Senado durante el año fiscal 2014 que los que revisó en 2013;¹⁴⁷ acuerdos de ética celebrados por 45 designados presidenciales, funcionarios confirmados por el Senado durante el año fiscal 2013 y el cumplimiento de esos acuerdos, del 96% de esas personas;¹⁴⁸ el informe anual público sobre administración del Juramento de Ética contenido en la Orden Ejecutiva 13490;¹⁴⁹ y en el año fiscal

¹⁴⁴ Ibid., pág. 18.

¹⁴⁵ Ibid., págs. 18-19.

¹⁴⁶ Ibid., págs. 19-20.

¹⁴⁷ Estos registros están disponibles en: <http://www.oge.gov/Open-Government/Access-Records/Current-Executive-Branch-Nominations-and-Appointments/>

¹⁴⁸ Ibid.

¹⁴⁹ <http://www.oge.gov/Open-Government/Presidential-Appointee---Nominee-Records/>

2013, la revisión de OGE de 1.383 informes de declaraciones financieras públicas, nuevos ingresos y anuales que deben ser sometidos a la OE, así como 392 informes sobre transacciones periódicas.¹⁵⁰

[222] Además, durante la visita *in situ*, los representantes de OGE presentaron un resumen de su Primera Cumbre Nacional de Ética Gubernamental, celebrada en septiembre de 2014.¹⁵¹ Este resumen indica que la Cumbre incluyó 108 sesiones presenciales, de las cuales 16 fueron transmitidas en vivo, 10 sesiones solo virtuales y 125 horas de desarrollo profesional presencial. Además, participaron cientos de personas y miles de personas atendieron a través de Internet. Finalmente, la Cumbre reunió representantes de los tres poderes del gobierno, así como representantes del sector académico, de organizaciones sin fines de lucro y de otras asociaciones y representantes de los medios, entre otros.

[223] El Comité considera que la información anterior demuestra la gran variedad de actividades relacionadas con la prevención de la corrupción realizadas por la OGE.

4.4. Conclusiones y recomendaciones

[224] Con base en el análisis integral realizado con respecto a la OGE en los acápites anteriores, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[225] Estados Unidos ha considerado y adoptado medidas destinadas a mantener y fortalecer a la OGE, como órgano de control superior, como se indica en el Capítulo II, Sección 4 de este informe.

[226] En vista de los comentarios contenidos en esa Sección, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 4.4.1. Tomar los pasos necesarios para asegurar que los funcionarios de ética reciban capacitación adecuada para promover la aplicación uniforme de los principios éticos en las Agencias del Ejecutivo. (Véase el Capítulo II, Sección 4.2 de este informe.)
- 4.4.2. Promover reuniones periódicas entre la OGE y las Oficinas de Ética Designadas de las Agencias, y, cuando sea posible, incluir a los Funcionarios Designados Alternos sobre Ética en las reuniones periódicas, en el caso que ya no estuvieren incluidos, considerando que ejercen funciones similares a los Funcionarios Designados sobre Ética en las Agencias. (Véase el Capítulo II, Sección 4.2 de este informe.)
- 4.4.3. Adoptar las medidas necesarias para mantener actualizada la lista en línea de los Funcionarios Designados sobre Ética en las Agencias y los Funcionarios Designados Alternos sobre Ética (Véase el Capítulo II, Sección 4.2 de este informe.)
- 4.4.4. Revisar las normas de la OGE a fin de identificar si alguna regla, por ejemplo las que están relacionadas con las normas de conducta, o sobre los requisitos del programa de ética, o sobre los requisitos de capacitación en ética de las agencias, ~~que~~ podrían ser más efectivas. (Véase el Capítulo II, Sección 4.2 de este informe.)

¹⁵⁰ Estos registros están disponibles en: <http://www.oge.gov/Open-Government/Access-Records/Current-Executive-Branch-Nominations-and-Appointments/>

¹⁵¹ El Resumen de la Primera Cumbre Nacional de Ética Gubernamental de la OGE está disponible en: http://www.oas.org/juridico/english/mesicic4_usa.htm

- 4.4.5. Revisar los registros de la OGE a fin de determinar si hay documentos adicionales y/o datos que podrían tener valor para el público, y determinar cuáles se podrían poner públicamente disponibles por la OGE. (Véase el Capítulo II, Sección 4.2 de este informe.)
- 4.4.6. Considerar realizar los cambios que puedan necesarios a la Ley de Ética Gubernamental para asegurar su efectividad continua en vista de las experiencias prácticas de la OGE y otros órganos de control en su aplicación. (Véase el Capítulo II, Sección 4.2 de este informe.)

III. BUENAS PRÁCTICAS

[227] De conformidad con lo previsto en el apartado V de la *Metodología* para el análisis de la implementación de la disposición de la Convención seleccionada en la Cuarta Ronda y en la *Estructura* para los informes de dicha Ronda, se alude a continuación a las buenas prácticas identificadas por el Estado analizado las cuales ha deseado compartir con los demás Estados Parte del MESICIC, por considerar que pueden ser de beneficio para los mismos:

[228] Con relación a la OSC:

[229] La firma de una Directiva interna revisada mediante la cual se implementa el Memorando de Entendimiento de la OSC con la Oficina del Inspector General de la Fundación Nacional de Ciencias en 2014. La respuesta al cuestionario señala que este memorando junto con su directiva que lo implementa permite una revisión independiente externa de las denuncias de infracciones presentadas por los empleados de la OSC, tomando en consideración que la OSC no tiene una Oficina de Inspector General. La respuesta señala además que de conformidad con este memorando, las declaraciones y alegaciones presentadas por los empleados de la OSC, ex-empleados o solicitantes de empleo serán recibidas, investigadas y resueltas de forma de protegerse contra una denuncia de sesgo actual o aparente.¹⁵²

[230] Con respecto al CIGIE:

[231] *“No permitas que tu caja de herramientas se oxide: Observaciones sobre Suspensión y Exclusión, Mitos de Desacreditación, y Prácticas Sugeridas para las Oficinas de los Inspectores Generales”*. Esta práctica promueve activamente el uso de “Suspensión y Exclusión” (S&D) en un esfuerzo para proteger los fondos del contribuyente al asegurar que el Gobierno solo hace negocios con partes responsables. Además, con respecto al término “S & D”, la respuesta señala que estos *“...son recursos administrativos que las agencias federales pueden utilizar a fin de proteger los programas del Gobierno de potenciales o identificados fraudes, despilfarro, abusos, pobre desempeño, e incumplimiento de las disposiciones contractuales o normas aplicables. La desacreditación ante el gobierno asegura durante un período definido (por lo general tres años) que todo el Gobierno Federal no realizará negocios adicionales con personas u organizaciones que no sean “actualmente responsables” – por ejemplo, con aquellos que se han involucrado en actos penales o de otro tipo de conducta impropia de un carácter inquietante y serio que conduciría a cuestionar la honestidad de las partes; su ética o competencia. La suspensión es una acción temporal adoptada cuando hay una necesidad inmediata de actuar para proteger la integridad de una adquisición del Gobierno o un proceso antes de que haya suficiente evidencia para apoyar un*

¹⁵² Ibid., pág. 64.

*procedimiento de desacreditación. La norma probatoria para una suspensión es una “evidencia adecuada”, y la norma para la desacreditación es la “preponderancia de la evidencia”.*¹⁵³

[232] Con relación a la PIN:

[233] El “Procedimiento de revisión de la acusación” establecido y mantenido por la PIN durante las últimas décadas. Este procedimiento asegura que la PIN mantiene los más elevados estándares en todos sus casos. De acuerdo a la respuesta al cuestionario, *“La primera medida del procedimiento de acusación es que los abogados asignados al caso redactan un “Memorando de procesamiento” detallado y preciso... Ese Memorando de procesamiento va acompañado por un proyecto de acusación penal donde se establecen los cargos propuestos. Una vez que el Memorando de Procesamiento y el proyecto de acusación son revisados por el Subjefe, son distribuidos a un Comité de Revisión de Acusaciones, el cual está formado por el Jefe, el Subjefe Principal, los Subjefes y experimentados abogados en PIN. El Comité se reúne para examinar los hechos y las cuestiones legales presentadas del caso en forma detallada. Los fiscales que participan en el Comité ofrecen su opinión al Jefe quien toma la decisión de presentar o no los cargos correspondientes.”*¹⁵⁴

[234] Con relación a la OGE:

[235] La asistencia que se le presta al Presidente y al Senado durante el proceso de designación presidencial. Esta asistencia incluye examinar los informes de declaración financiera y de intereses del Presidente designado, de los candidatos que deben someterse a la confirmación del Senado, por posibles conflictos de interés con respecto a sus próximas funciones y deberes. Además, OGE trabaja con funcionarios de ética de la agencia para preparar acuerdos de ética individuales para evitar y/o resolver potenciales conflictos de interés antes del ingreso al servicio del gobierno. La respuesta señala también que *“Este proceso asegura que los futuros y más importantes funcionarios del poder ejecutivo conocen en forma personal y directa sobre la forma en que los requisitos sobre conflictos de interés les afectan directamente.”*¹⁵⁵

IV. SEGUIMIENTO SOBRE INFORMACIÓN NUEVA Y PERTINENTE Y ACONTECIMIENTOS CON RESPECTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES SUGERIDAS EN EL INFORME POR PAÍS DURANTE LA PRIMERA RONDA¹⁵⁶

[236] El Comité se referirá a continuación a los avances e información y desarrollos nuevos dados por Estados Unidos en relación con las recomendaciones formuladas y las medidas sugeridas por el Comité para su implementación en el Informe de la Primera Ronda, sobre las que estimó que requerían atención adicional en los informes de la Segunda y Tercera Rondas^{157/}, y procederá, según corresponda, a tomar nota de aquellas que han sido consideradas satisfactoriamente y de aquellas que necesitan atención adicional, y si es el caso, se referirá a la vigencia de tales recomendaciones y medidas y a su replanteamiento o reformulación, de acuerdo con lo previsto en el apartado VI de la *Metodología* adoptada por el Comité para la Cuarta Ronda.

¹⁵³ Ibid., págs. 39-41.

¹⁵⁴ Ibid., pág. 50.

¹⁵⁵ Ibid., págs. 20-21.

¹⁵⁶ Las recomendaciones que después de esta revisión aún requieren atención adicional o que han sido reformuladas se presentan en el Anexo I de este informe.

¹⁵⁷. Disponibles en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/usa.htm>

[237] El Comité también tomará nota en esta sección del informe de las dificultades que para la implementación de las aludidas recomendaciones y medidas haya puesto de presente el Estado analizado, y de la cooperación técnica que haya sido requerida por el mismo con tal fin.

1. NORMAS DE CONDUCTA Y MECANISMOS PARA HACERLES CUMPLIR (ARTÍCULO III, PÁRRAFOS 1 Y 2 DE LA CONVENCIÓN)

1.1. Normas de conducta orientadas a prevenir los conflictos de interés y mecanismos de cumplimiento

[238] La recomendación formulada en relación con esta sección fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no requiere atención adicional.

1.2. Normas de conducta y mecanismos para asegurar la preservación y el uso adecuados de los recursos asignados a los funcionarios públicos

[239] La recomendación formulada en relación con esta sección fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no requiere atención adicional.

1.3 Medidas y sistemas que exijan a los funcionarios públicos informar a las autoridades competentes sobre los actos de corrupción en la función pública de los que tengan conocimiento

[240] La recomendación formulada en relación con esta sección fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no requiere atención adicional.

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

[241] La recomendación formulada en relación con esta sección fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no requiere atención adicional.

3. ORGANOS DE CONTROL PARA CIERTAS DISPOSICIONES (ARTÍCULO III, PÁRRAFOS 1, 2, 4 Y 11 DE LA CONVENCIÓN)

[242] La recomendación formulada en relación con esta sección fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no requiere atención adicional.

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

4.2. Mecanismos de acceso a la información

[243] La recomendación formulada en relación con esta sección fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no requiere atención adicional.

4.3. Mecanismos de consulta

[244] La recomendación formulada en relación con esta sección fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no requiere atención adicional.

4.4. Mecanismos para estimular la participación en la administración pública

[245] La recomendación formulada en relación con esta sección fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no requiere atención adicional.

4.5. Mecanismos para participar en el seguimiento de la administración pública

[246] La recomendación formulada en relación con esta sección fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no requiere atención adicional.

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

[247] La recomendación formulada en relación con esta sección fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no requiere atención adicional.

6. AUTORIDADES CENTRALES (ARTÍCULO XVIII DE LA CONVENCIÓN)

[248] El Comité no formuló recomendaciones en esta sección.

7. RECOMENDACIONES GENERALES

[249] La recomendación 7.1 fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no requiere atención adicional.

Recomendación 7.2

Seleccionar y desarrollar procedimientos e indicadores, según corresponda, que permitan verificar el seguimiento de las recomendaciones contenidas en este informe y a través de la Secretaría Técnica, comunicarle al Comité los resultados del seguimiento. Teniendo esto presente, se puede tener en cuenta la lista de indicadores aplicables más generales del ámbito del sistema interamericano que estaban disponibles para la selección indicada por el Estado y colocados por la Secretaría Técnica en la página de la OEA en la web; así como considerar la información emanada de la revisión de los mecanismos desarrollados de conformidad con la recomendación 7.3 infra.

Recomendación 7.3

Desarrollar, según corresponde y cuando aún no haya disponibles, procedimientos diseñados para analizar los mecanismos mencionados en este informe y las recomendaciones contenidas en el mismo.

[250] En su respuesta al cuestionario para la Cuarta Ronda,¹⁵⁸ el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a las recomendaciones 7.2 y 7.3 *supra*, lo cual el Comité observa como medidas que conducen a la conclusión de que las recomendaciones han sido satisfactoriamente consideradas:

¹⁵⁸. Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, en las páginas 65-68, *supra*, nota 3.

[251] – Los informes de desempeño que son preparados por las agencias federales así como el requisito legal de que las agencias federales tienen que “...*fixar un conjunto de metas de desempeño, establecer sistemas para medir el logro de esas metas y luego informar anualmente sobre la eficacia para lograrlas. Cada agencia debe publicar estos informes anuales de desempeño...*”

[252] – La orientación detallada suministrada a las agencias federales por la Oficina de Gestión y Presupuesto (OMB).¹⁵⁹ Un extracto de esa orientación incluida en la respuesta dice lo siguiente, “*Así como es importante mantener una sólida cultura de desempeño a través de las prácticas descritas en la orientación, también es igualmente importante contar con procesos confiables y efectivos para apoyar el mejoramiento continuo y las oportunidades de fomento de la capacidad. La descripción que se presenta a continuación ofrece un panorama general del ciclo de desempeño de la gestión pública. □ Comenzando con las metas estratégicas y objetivos del Plan Estratégico, las agencias establecen un proceso anual para fijar y monitorear el logro de las metas y las Metas Prioritarias de la Agencia. □ Las agencias usan revisiones trimestrales de datos para focalizar el progreso fijado a corto plazo y el uso estratégico de las revisiones para evaluar el progreso hacia los objetivos de largo plazo. □ Finalmente, las agencias resumen todas las actividades del año en sus Informes Anuales de Desempeño. Esto se comunica públicamente a los interesados con respecto al avance logrado y ayuda a informar sobre el desarrollo del próximo Plan Estratégico o Plan Anual de Desempeño.*”¹⁶⁰

[253] Además de lo mencionado anteriormente, durante la visita *in situ*, el equipo de revisión tuvo la oportunidad de reunirse con un representante de la OMB, Oficina Ejecutiva del Presidente, quien entregó una presentación titulada, “Mejorando el desempeño del gobierno en Estados Unidos”. Esta presentación bosquejó, *inter-alia*, la función de la OMB en la orientación de los esfuerzos del gobierno federal para mejorar la productividad; una explicación del Ciclo de Gestión del Rendimiento, incluida la planificación, evaluación/revisión e información, así como sobre las disposiciones pertinentes de la Ley sobre el Desempeño del Gobierno y los Resultados de la Modernización, de 2010, lo cual incluye 15 “Metas Prioritarias para las Agencias”, 96 Metas Prioritarias de las Agencias y 303 “Objetivos estratégicos”.¹⁶¹

[254] Junto con lo precedente, el Comité observa, como también se señaló en la respuesta, que si bien la responsabilidad de varios de los temas abordados en la Primera Ronda corresponde a las diversas entidades del gobierno federal, cada una de esas entidades tiene requisitos legales comunes con respecto al desempeño. En forma de ejemplo, la respuesta señala que la Oficina de Ética Gubernamental, que es responsable, entre otras cosas, de prevenir conflictos de interés y de vigilar el sistema de declaración financiera del poder ejecutivo, aborda ambas consideraciones de las recomendaciones 7.2 y 7.3 en su plan estratégico y en sus planes de desempeño anual.

[255] A la luz de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria de las recomendaciones 7.2 y 7.3, Sección 1.2 del Capítulo IV de este informe, sin perjuicio de las recomendaciones de similar carácter formuladas en la Tercera Ronda, la implementación de la cual será examinada con mayor detalle en el seguimiento de esa Ronda.

¹⁵⁹ La orientación suministrada por la OMB a las agencias federales está disponible en: http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/omb/assets/a11_current_year/part6_executive_summary.pdf

¹⁶⁰ Véase la respuesta de Estados Unidos al Cuestionario para la Cuarta Ronda, en la página 66, *supra*, nota 3.

¹⁶¹ Esta presentación está disponible aquí: http://www.oas.org/juridico/english/mesicic4_usa.htm

ANEXO I

RECOMENDACIONES PENDIENTES Y REFORMULADAS SOBRE LOS TEMAS ANALIZADOS EN LA PRIMERA RONDA

Todas las recomendaciones formuladas a Estados Unidos en la Primera han sido satisfactoriamente consideradas.

ANEXO II

AGENDA PARA LA VISITA IN SITU A ESTADOS UNIDOS

<u>Martes, 7 de octubre de 2014</u>	
08:45 hrs. – 09:15 hrs.	Reunión de coordinación entre los representantes de los Estados Miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
09:30 hrs. – 10:00 hrs.	Reunión de coordinación entre los representantes del Estado analizado, los Estados Miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica
10:00 hrs. – 13:30 hrs. <i>INL, 1800 G St. N.W., Room 2107</i>	Reuniones con organizaciones de la sociedad civil y/o, entre otros, organizaciones del sector privado, organizaciones profesionales, académicos o investigadores.
10:00 hrs. – 11:30 hrs.	<u>Temas:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cooperación entre los órganos de control y la sociedad civil/sector privado en la lucha contra la corrupción.</i> • <i>Retos a la recepción de denuncias en Estados Unidos.</i> • <i>Retos a las Oficinas de Inspectores Generales.</i> • <i>Retos a la investigación y persecución de la corrupción pública.</i> • <i>Retos a la Oficina de Ética Gubernamental.</i>
	<u>Participantes:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de Responsabilidad Gubernamental (GAP). <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representante: Tom Devine, Director Legal</i> • Proyecto de Control Gubernamental (POGO). <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representante: Scott Amey, Abogado General</i> • Asociación de Auditores Gubernamentales (AGA). <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representante: Steven Sossei, Director de Educación</i> • American Bar Association – Comité de Corrupción Pública. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representante: Justin Shur, Co-Director Comité de Corrupción Pública y Extorsión, subcomité del Comité de Delincuencia de Cuello Blanco</i> • Federación Americana de Empleados Gubernamentales (AFGE). <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representante: Ward Morrow, Abogado</i> • Asociación de Altos Ejecutivos.

	- <i>Representante: Debra Roth, Abogada General</i>
11:30 hrs. – 11:45 hrs.	Receso
11:45 hrs. – 13:15 hrs. <i>INL, 1800 G St. N.W., Room 2107</i>	Reuniones con organizaciones de la sociedad civil y/o, entre otros, organizaciones del sector privado, organizaciones profesionales, académicos o investigadores. (cont.)
11:45 hrs. – 13:15 hrs.	<p><u>Temas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cooperación entre los órganos de control y la sociedad civil/sector privado en la lucha contra la corrupción.</i> • <i>Retos a la recepción de denuncias en Estados Unidos.</i> • <i>Retos a las Oficinas de Inspectores Generales.</i> • <i>Retos a la investigación y persecución de la corrupción pública.</i> • <i>Retos a la Oficina de Ética Gubernamental.</i> <p><u>Participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de Responsabilidad Gubernamental (GAP). <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representante: Tom Devine, Director Legal</i> • Proyecto de Control Gubernamental (POGO). <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representante: Scott Amey, Abogado General</i> • Asociación de Auditores Gubernamentales (AGA). <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representante: Steven Sossei, Director de Educación</i> • American Bar Association – Comité de Corrupción Pública. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representante: Justin Shur, Co-Director Comité de Corrupción Pública y Extorsión, subcomité del Comité de Delincuencia de Cuello Blanco</i> • Federación Americana de Empleados Gubernamentales (AFGE). <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representante: Ward Morrow, Abogado</i> • Asociación de Altos Ejecutivos. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representante: Debra Roth, Abogada General</i>
13:15 hrs. – 14:30 hrs.	Almuerzo
14:30 hrs. – 17:00 hrs. <i>INL, 1800 G St. N.W., Room 2107</i>	La Sección de Integridad Pública (PIN) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos
14:30 hrs. – 15:45 hrs	Panel 1:

	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción institucional (10 minutos). • Alcance de las funciones y eventuales excepciones al mismo. • Mecanismos de coordinación institucional • Buena práctica relacionada con el cumplimiento de sus cometidos.
	<p><u>Participantes:</u></p> <p>- Ray Hulser, Sub-Director Principal, Sección de Integridad Pública, División Criminal, Departamento de Justicia EEUU</p> <p>- Thomas Chadwick, Agente Especial Supervisor, Oficina de Washington, Federal Bureau of Investigation</p>
16:00 hrs. – 17:00 hrs	<p>Panel 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de rendición de cuentas. • Resultados en relación con el cumplimiento de sus cometidos. • Dificultades relacionadas con el cumplimiento de sus cometidos.
	<p><u>Participantes:</u></p> <p>- Ray Hulser, Sub-Director Principal, Sección de Integridad Pública, División Criminal, Departamento de Justicia EEUU</p> <p>- Thomas Chadwick, Agente Especial Supervisor, Oficina de Washington, Federal Bureau of Investigation</p>
17:00 hrs. – 17:30 hrs. TBD	Reunión informal entre los representantes de los Estados Miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
<u>Miercoles, 8 de octubre de 2014</u>	
09:00 hrs. – 11:30 hrs. INL, 1800 G St. N.W., Room 2107	La Unidad de Denuncias de la Oficina del Asesor Jurídico Especial (OSC)
09:00 hrs. – 10:00 hrs.	<p>Panel 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción institucional (10 minutos). • Adopción de decisiones y mecanismos de revisión.

	<p><u>Participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mark Cohen, Sub-Asesor Jurídico Especial Principal - Catherine McMullen, Jefe, Unidad de Denuncias - Karen Gorman, Sub-Jefe, Unidad de Denuncias
10:00 hrs. – 11:30 hrs.	<p>Panel 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados en relación con el cumplimiento de sus cometidos. • Dificultades relacionadas con el cumplimiento de sus cometidos. • Buena práctica relacionada con el cumplimiento de sus cometidos.
	<p><u>Participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mark Cohen, Sub-Asesor Jurídico Especial Principal - Catherine McMullen, Jefe, Unidad de Denuncias - Karen Gorman, Sub-Jefe, Unidad de Denuncias
11:45 hrs. – 12:30 hrs. <i>INL, 1800 G St. N.W., Room 2107</i>	Seguimiento de las Recomendaciones de la Primera Ronda de Análisis
11:45 hrs. – 12:30 hrs.	<p>Panel 5: Recomendaciones 7.2 & 7.3 del Informe de la Primera Ronda.</p>
	<p><u>Participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Betsy Newcomer, Gerente de Gestión, Oficina de Gestión y Presupuesto (OMB)
12:30 hrs. – 13:45 hrs.	Lunch
14:00 hrs. – 17:00 hrs. <i>INL, 1800 G St. N.W., Room 2107</i>	El Consejo de los Inspectores Generales sobre Integridad y Eficiencia (CIGIE)
14:00 hrs. – 15:30 hrs.	<p>Panel 6:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción institucional (10 minutos). • Alcance de las funciones y eventuales excepciones al mismo. • Mecanismos de coordinación institucional

	<ul style="list-style-type: none"> • Reglas/normas internas de cumplimiento de sus cometidos.
	<p><u>Participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Phyllis Fong, <i>Presidenta del CIGIE, y Inspectora General del Departamento de Agricultura</i> - Carl Hoecker, <i>Presidenta del Comité de Investigaciones del CIGIE, y Inspectora General de la Comisión de Bolsas y Valores</i> - Mary Mitchelson, <i>Vice-Presidenta del Comité de Auditoría del CIGIE y Inspectora General de la Corporación de Radiodifusión Pública</i> - Tim Camus, <i>Presidente del Consejo de Investigaciones para Inspectores Generales Asistentes</i> - Brett Baker, <i>Presidente del Consejo Ejecutivo de Auditoría y Inspector General Asistente de Auditoría de la Fundación Nacional de Ciencia</i> - Mark Jones, <i>Director Ejecutivo de CIGIE</i>
15:45 hrs. – 17:00 hrs.	<p>Panel 7:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de rendición de cuentas. • Resultados en relación con el cumplimiento de sus cometidos.
	<p><u>Participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Phyllis Fong, <i>Presidenta del CIGIE, y Inspectora General del Departamento de Agricultura</i> - Carl Hoecker, <i>Presidenta del Comité de Investigaciones del CIGIE, y Inspectora General de la Comisión de Bolsas y Valores</i> - Mary Mitchelson, <i>Vice-Presidenta del Comité de Auditoría del CIGIE y Inspectora General de la Corporación de Radiodifusión Pública</i> - Tim Camus, <i>Presidente del Consejo de Investigaciones para Inspectores Generales Asistentes</i> - Brett Baker, <i>Presidente del Consejo Ejecutivo de Auditoría y Inspector General Asistente de Auditoría de la Fundación Nacional de Ciencia</i> - Mark Jones, <i>Director Ejecutivo de CIGIE</i>
17:15 hrs. – 17:45 hrs. INL, 1800 G St. N.W., Room 2107	Reunión informal entre los representantes de los Estados Miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
<u>Jueves, 9 de octubre de 2014</u>	

09:00 hrs. – 11:30 hrs. <i>Office of Government Ethics, 1201 New York Ave. N.W., Suite 500</i>	La Oficina de Ética Gubernamental (OGE)
09:00 hrs. – 10:30 hrs.	<p>Panel 8:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción institucional (10 minutos). • Alcance de las funciones y eventuales excepciones al mismo. • Mecanismos de coordinación institucional. • Reglas/normas internas de cumplimiento de sus cometidos. <hr/> <p><u>Participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Wendy Pond, <i>Especialista de Ética y Analista de Programas Internacionales</i> - David Apol, <i>Consejero General</i> - Shelley Finlayson, <i>Jefe de Gabinete y Consejero de Programa</i> - Diana Veilleux, <i>Jefe, Legal, Relaciones Exteriores y Rama de Desempeño</i> - Barb Mullen-Roth, <i>Sub-Director para Declaraciones Financieras</i> - Dale “Chip” Christopher, <i>Jefe, Rama de Asistencia de Agencia</i> - Monica Ashar, <i>Consejero Asistente</i> - Jennifer Matis, <i>Consejero Asistente</i> - Doug Chapman, <i>Jefe de Personal Profesional Grupo 2, Rama de Revisión de Programa</i>
10:30 hrs. – 11:30 hrs.	<p>Panel 9:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados en relación con el cumplimiento de sus cometidos. • Dificultades relacionadas con el cumplimiento de sus cometidos. • Buena práctica relacionada con el cumplimiento de sus cometidos. <hr/> <p><u>Participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Wendy Pond, <i>Especialista de Ética y Analista de Programas Internacionales</i> - David Apol, <i>Consejero General</i> - Shelley Finlayson, <i>Jefe de Gabinete y Consejero de Programa</i> - Diana Veilleux, <i>Jefe, Legal, Relaciones Exteriores y Rama de Desempeño</i>

	<ul style="list-style-type: none"> - Barb Mullen-Roth, Sub-Director para Declaraciones Financieras - Dale “Chip” Christopher, Jefe , Rama de Asistencia de Agencia - Monica Ashar, Consejero Asistente - Jennifer Matis, Consejero Asistente - Doug Chapman, Jefe de Personal Profesional Grupo 2, Rama de Revisión de Programa
12:15 hrs. – 12:45 hrs. INL, 1800 G St. N.W., Room 2107	Reunión informal entre los representantes de los Estados Miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
12:45 hrs. – 13:30 hrs. INL, 1800 G St. N.W., Room 2107	Reunión final entre los representantes del Estado analizado, los Estados Miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.

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

ESTADO ANALIZADO:

Robert Leventhal

Experto Titular ante el Comité de Expertos del MESICIC

Director, Iniciativas de Anticorrupción y Gobernanza, Oficina de Asuntos Internacionales de
Narcóticos y Aplicación de la Ley/ Oficina de Programas Anti-Crimen, Departamento de Estado de
Estados Unidos

Deborah Grout

Asesora Principal de Programas Anticrimen

Oficina de Asuntos Internacionales de Narcóticos y Aplicación de la Ley/ Oficina de Programas
Anti-Crimen, Departamento de Estado de Estados Unidos

Jane S. Ley

Asesora Principal Anti-Corrupción, Oficina de Asuntos Internacionales de Narcóticos y Aplicación
de la Ley/ Oficina de Programas Anti-Crimen, Departamento de Estado de Estados Unidos

Tiffany Norris

Abogada Consejera, Departamento de Estado de Estados Unidos

ESTADOS MIEMBROS DEL SUBGRUPO DE ANÁLISIS PRELIMINAR:

ARGENTINA

Nestor Baragli

Experto ante el Comité de Expertos del MESICIC
Subdirector, Dirección de Planificación de Políticas de Transparencia, Oficina Anticorrupción,
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

BELIZE

Iran Tillett-Dominguez

Experta de Belize ante el Comité de Expertos del MESICIC
Abogada General Adjunta del Ministerio de la Procuraduría General

Marc Ramsay

Abogado de la Corona, Ministerio del Fiscal General, Belize

SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC

Michael G. Thomas

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

Jorge García González

Director, Departamento de Cooperación Jurídica
Secretaría de Asuntos Jurídicos de la OEA