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

Vigésima Sexta Reunión del Comité de Expertos
Del 7 al 11 de marzo de 2016
Washington, DC

OEA/Ser.L.
SG/MESICIC/doc.458/15 rev. 4
11 marzo 2016
Original: español

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

INFORME FINAL

(Aprobado en la sesión plenaria del 11 de marzo de 2016)

SUMARIO

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

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

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

Para llevar a cabo los análisis, se contó principalmente con la respuesta de Bolivia al cuestionario y la información recabada durante la visita *in situ* realizada a dicho Estado del 14 al 16 de octubre de 2015 por parte de los representantes de la República de Honduras y Jamaica en la cual, con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC, se pudo precisar, aclarar y complementar la información suministrada por Bolivia, además de escuchar opiniones de organizaciones de la sociedad civil, del sector privado, asociaciones profesionales y académicos sobre los temas bajo análisis.

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

Entre los avances relativos a la implementación de tales recomendaciones, se destacan, en primer lugar, las disposiciones de la nueva Constitución Política del Estado promulgada en 2009, que establece los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados para el ejercicio de funciones públicas.

Específicamente, tratándose de los sistemas para la contratación de servidores públicos, es pertinente destacar las iniciativas legislativas que viene adelantando Bolivia para adecuar tales sistemas al nuevo régimen constitucional, así como las acciones legales que los Órganos Legislativo y Judicial y el Ministerio Público vienen desarrollando para fortalecer sus respectivos sistemas de contratación, tales como los Reglamentos Específicos del Sistema de Administración de Personal de las Cámaras de Diputados y Senadores, la Ley No. 025 del Órgano Judicial de 2010 y la Ley No. 260 Orgánica del Ministerio Publico de 2012, por citar algunos.

En cuanto al régimen de contrataciones públicas de bienes y servicios, Bolivia también viene adelantando esfuerzos de orden legislativo tendientes a adecuar ese régimen al nuevo marco constitucional, además de destacar la promulgación en 2009 del DS No. 0181 de Normas Básicas Sistema de Administración de Bienes y Servicios que reemplazó el DS No. 29190 de 2007 con el fin de imprimir mayor eficiencia, agilidad y transparencia en los procesos de contratación pública.

En materia de protección a denunciantes de actos de corrupción, el informe alude el establecimiento del Sistema de Protección de Denunciantes y Testigos en virtud de la promulgación en 2010 de la Ley No. 004 de Lucha Contra la Corrupción, Enriquecimiento Ilícito e Investigación de Fortunas "Marcelo Quiroga Santa Cruz", el cual fue reglamentado en 2013 por la Ley No. 458 de Protección de Denunciantes y Testigos.

En relación con la tipificación de los actos de corrupción previstos en el artículo VI de la Convención, la Ley No. 004 citada anteriormente, contribuyó para concluir que Bolivia dio consideración satisfactoria a las recomendaciones que sobre este artículo se le formularon en la Segunda Ronda.

Algunas de las recomendaciones formuladas en la Segunda Ronda que quedan vigentes apuntan a propósitos como el de regular el reclutamiento por invitación directa de los funcionarios denominados de libre nombramiento, implementar un régimen sancionatorio para contratistas y funcionarios públicos que incumplan o quebranten el régimen de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, así como facilitar la cooperación internacional para la protección de los denunciantes y testigos de actos de corrupción.

Asimismo, a partir de los análisis a los nuevos desarrollos dados por Bolivia en relación con la implementación de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Segunda Ronda, el Comité formuló también recomendaciones en aspectos tales como el desarrollo de leyes u otros instrumentos que aseguren la publicidad, equidad y eficiencia de los sistemas para la contratación de funcionarios públicos y para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado con base en los principios y derechos previstos en la Constitución y la Convención; evitar la utilización inapropiada del régimen de prestación de servicios de consultoría individual de línea, así como de la prolongación de la permanencia en el servicio público de las personas vinculadas a la Administración Pública a través de la figura del *interinato* ; impedir la utilización inadecuada y/o arbitraria de la modalidad de contratación por excepción; establecer un régimen general de cuantías que fije los montos para la procedencia de la modalidad de contratación directa de bienes y servicios; realizar campañas, talleres, seminarios u otras actividades afines tendientes a divulgar y difundir la naturaleza, contenido y alcance de la Ley No. 458 y las medidas de protección que ésta ofrece a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien actos de corrupción, entre otras recomendaciones.

Para el análisis de la primera disposición seleccionada en la Quinta Ronda que refiere a las instrucciones al personal de las entidades públicas que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades prevista en el artículo III, párrafo 3º, de la Convención, de acuerdo con la metodología de esta Ronda, el Estado analizado eligió al personal del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, de la Escuela de Jueces del Estado y de la Contraloría General del Estado, por considerar sus desarrollos institucionales y normativos relevantes y representativos del conjunto de entidades e instituciones de Bolivia.

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

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

En relación con el personal del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, incluir, como parte del contenido de las Programaciones Operativas Anuales Individuales, cursos, talleres y/o seminarios obligatorios de concientización sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de las funciones que desempeña el personal a su servicio.

Con respecto a la Escuela de Jueces, adoptar las medidas necesarias que establezcan como requisito obligatorio para ingresar al Órgano Judicial la participación y aprobación satisfactoria en los programas de formación y especialización a cargo de ésta, así como desarrollar cursos y/o programas de inducción y capacitación para todos los servidores del Órgano Judicial sobre las normas éticas que rigen sus actividades y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones.

En lo atinente a la Contraloría General del Estado, promover y realizar eventos de capacitación destinados a fortalecer el desarrollo ético y moral de los servidores públicos por parte de la Contraloría, a través de su Centro de Capacitación (CENCAP), aprovechando su infraestructura y herramientas tecnológicas.

De acuerdo con la citada metodología, el análisis de la segunda disposición seleccionada en la Quinta Ronda prevista en el artículo III, párrafo 12, de la Convención, se orientó a determinar si el Estado ha estudiado medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público y si ha establecido criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores público, recomendándosele a Bolivia promover la inclusión de criterios objetivos para determinar la remuneración de los servidores públicos en las dependencias y entidades que integran a los Órganos Legislativo y Judicial, así como para las entidades descentralizadas, desconcentradas y autárquicas del Órgano Ejecutivo.

Finalmente, las buenas prácticas sobre las que Bolivia suministró información se refieren, sintéticamente, a la "apertura pública de propuestas en proceso de contratación de bienes y servicios en el Municipio de Vinto", implementada por su Gobierno Autónomo Municipal; la iniciativa "Mi Plataforma" implementada por el Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la

Corrupción como una herramienta informática que centraliza, administra y publica la información de proyectos y/o servicios estratégicos del Estado para facilitar el control social de la gestión pública a través del acceso a la información; el "diagnóstico de áreas de riesgos de prácticas de corrupción en el nivel municipal" implementada por ese mismo Ministerio que permite conocer los mapas de riesgos de las entidades analizadas sobre la base de instrumentos cualitativos y cuantitativos que dan el nivel de percepción de la corrupción desde una perspectiva externa y, por último, la "Escala Salarial Maestra de los Ministerios del Órgano Ejecutivo" implementada por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas que consiste en un instrumento de política salarial para readecuar los niveles salariales, establecer niveles, categorías, descripciones y haberes básicos, buscando la uniformidad de la estructura salarial y de cargos de los Ministerios del Órgano Ejecutivo.

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

INFORME RELATIVO AL SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN EN EL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS Y LAS DISPOSICIONES ANALIZADAS EN LA SEGUNDA RONDA, ASÍ COMO CON RESPECTO A LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA LA QUINTA RONDA[1/]

INTRODUCCIÓN

1. Contenido del Informe

[1] De conformidad con lo acordado por el Comité de Expertos (en adelante "el Comité") del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (en adelante "MESICIC") en su Vigésima Cuarta Reunión[2/], el presente informe se referirá, en primer lugar, al seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas al Estado Plurinacional de Bolivia en el informe de la Segunda Ronda[3/], sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda[4/].

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

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

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

---

1. El presente informe fue aprobado por consenso por el Comité, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3, g) y 25 del Reglamento y Normas de Procedimiento, en la sesión plenaria celebrada el día 11 de marzo de 2016, en el marco de su Vigésima Sexta Reunión, la cual tuvo lugar en la sede de la OEA, del 7 al 11 de marzo de 2016.
2. Véase el Acta de la 24ª Reunión del Comité, disponible en: http://www.oas.org/juridico/docs/XXIV_acta.doc
3. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_II_inf_blv.pdf
4. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic_III_inf_blv.pdf

2. Ratificación de la Convención y vinculación con el Mecanismo

[5] De acuerdo con el registro oficial de la Secretaría General de la OEA, el Estado Plurinacional de Bolivia ratificó la Convención el 29 de marzo de 1996 y depositó el instrumento de ratificación respectivo el 4 de febrero de 1997.

[6] Asimismo, el Estado Plurinacional de Bolivia suscribió la Declaración sobre el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción el 4 de junio de 2001.

I. SUMARIO DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA

1. Respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia

[7] El Comité desea dejar constancia del ofrecimiento voluntario del Estado Plurinacional de Bolivia para formar parte del primer grupo de países a ser analizado en la Quinta Ronda, al igual que de su colaboración en todo el proceso de análisis, en especial, del Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción (en adelante "MTILCC"), la cual se hizo evidente, entre otros aspectos, en su respuesta al cuestionario y en la disponibilidad que siempre mostró para aclarar o completar el contenido de la misma, al igual que en el apoyo para la realización de la visita *in situ* a la que se hace referencia a continuación. El Estado Plurinacional de Bolivia envió, junto con su respuesta, las disposiciones y documentos que estimó pertinentes[5/].

[8] Asimismo, el Comité deja constancia de que el Estado Plurinacional de Bolivia otorgó su anuencia para la práctica de la visita *in situ* de conformidad con lo previsto en la disposición 5 de la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ*[6/], la cual se realizó del 14 al 16 de octubre de 2015 por parte de los representantes de la República de Honduras y Jamaica, en su calidad de integrantes del Subgrupo de Análisis, contando para ello con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC. La información obtenida en dicha visita se incluye en los apartados correspondientes del presente informe y su agenda se anexa al mismo, de conformidad con lo previsto en la disposición 34 de la citada *Metodología.*

[9] El Comité tuvo en cuenta para su análisis la información suministrada por el Estado Plurinacional de Bolivia hasta el 16 de octubre de 2015, y la que fue aportada y le fue solicitada por la Secretaría Técnica y por los integrantes del Subgrupo de Análisis para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con el *Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité*[7/]; la *Metodología para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda*[8/] y la *Metodología para la Realización de las Visitas In Situ.*

5. Disponibles en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
6. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/met_insitu.pdf
7. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_rules_es.pdf
8. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_metodologia_sp.pdf

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

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

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

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

[12] En primer lugar, el Comité se referirá a continuación a los avances e información y desarrollos nuevos dados en el Estado Plurinacional de Bolivia en relación con la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas y las medidas que le fueron sugeridas por el Comité para su implementación en el informe de la Segunda Ronda[9/], sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda[10/], y se procederá a tomar nota de aquellas que han sido consideradas satisfactoriamente y de aquellas que necesiten atención adicional y, si es el caso, se referirá a la vigencia de tales recomendaciones y medidas y a su replanteamiento o reformulación, de acuerdo con lo previsto en el apartado V de la *Metodología* adoptada por el Comité para la Quinta Ronda.

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

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

9. Véase nota *supra* 3.
10. Véase nota *supra* 4.

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

1.1. SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

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

Recomendación 1.1.1:

Fortalecer los sistemas para la contratación de funcionarios públicos.

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

Continuar fortaleciendo las disposiciones relacionadas con las etapas que integran los procesos de reclutamiento y selección de personal en la función pública, mediante la adopción de disposiciones y criterios que definan aún más las convocatorias, su divulgación y requisitos, así como sobre la celebración y bases de los concursos de méritos y/o exámenes de oposición.

[15] En su respuesta al cuestionario[11/], el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, lo siguiente:

[16] Las *cartas circulares*[12/] emitidas y remitidas a partir de la gestión 2008 por la desaparecida Superintendencia del Servicio Civil (en adelante "SSC"), hoy Dirección General del Servicio Civil[13/] (en adelante "DGSC"), las cuales establecen disposiciones y criterios tendientes no sólo para mejorar, sino también para cubrir vacíos o lagunas del régimen normativo general en cuanto a los procedimientos de ingreso, permanencia, movilidad y evaluación de desempeño de los servidores públicos.

---

11. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario* en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda, así como con respecto a las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda, p. 50, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_blv_resp.pdf
12. Disponible en: http://www.mintrabajo.gob.bo/Descargas/DGSC/8.pdf
13. La Ley No. 2027 del Estatuto del Funcionario Público de octubre de 1999, vigente desde el 19 de junio de 2001, en su artículo 58, párrafo 1º, modificado por el artículo 4º de la Ley No. 2104 de 21 de junio de 2000, estableció la creación de la Superintendencia del Servicio Civil bajo la tuición del entonces denominado Ministerio de Trabajo y Microempresa, cuyo objeto era el de supervisar el régimen y gestión de la carrera administrativa en las entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación del Estatuto, velando por la aplicación de los principios de eficiencia y eficacia en la función pública, el logro de resultados por la gestión, la dignidad y los derechos de los servidores públicos. Esta Superintendencia se extinguió en virtud de lo dispuesto en el artículo 139 del DS No. 29894 de 7 de febrero de 2009 de Organización del Órgano Ejecutivo, modificado por el DS No. 071 de 9 de abril de 2009 y sus atribuciones fueron asumidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de la Dirección General del Servicio Civil dependiente del Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas. La actual Dirección General del Servicio Civil cumple las funciones de supervisar el régimen y gestión de la carrera administrativa en las entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación del citado Estatuto del Funcionario Público.

[17] Estas *cartas circulares*, con base en la información recabada durante la visita *in situ*, son vinculantes y de observancia obligatoria para toda la Administración Pública (en adelante "AP") de conformidad con el artículo 9º de la Resolución Ministerial No. 601/2009[14/] y dicha Dirección las formula de acuerdo y en cumplimiento con lo dispuesto en el literal m) del artículo 88 del DS No. 29894 de Organización del Órgano Ejecutivo[15/] (en adelante "DS No. 29894) que establece, como una de sus atribuciones, precisamente la de emitir disposiciones normativas referentes a la relación jurídico laboral entre el Estado y los servidores públicos.

[18] Asimismo, durante su intervención[16/] en la visita *in situ*, la representación de la DGSC describió el alcance y contenido de algunas de las *cartas circulares* emitidas durante las gestiones 2008 a 2014, las cuales se relacionan con aspectos tales como los procedimientos formales de contratación, la preparación de perfiles de trabajo, el uso de las lenguas oficiales indígenas, la presentación de los planes operativos anuales, interinatos, evaluaciones de desempeño, promociones, despidos, renuncias, así como la actualización de la base de datos de los servidores públicos.

[19] No obstante lo anterior, es importante señalar que todas estas acciones se vienen desarrollando dentro del régimen vigente, aún previos a la Constitución Política del Estado[17/] (en adelante "CPE") vigente desde 2009, de contratación de funcionarios públicos, el cual está integrado, entre otros instrumentos, por la Ley No. 1178 de Administración y Control Gubernamentales[18/] (en adelante "Ley SAFCO"), la Ley No. 2027 del Estatuto del Funcionario Público[19/] (en adelante "EFP"), la Ley No. 2104 modificatoria del Estatuto del Funcionario Público[20/], el DS No. 25749 que aprueba el Reglamento de Desarrollo Parcial a la Ley Nº 2027 del Estatuto del Funcionario Público[21/] y el DS Nº 26115 que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal[22/] (en adelante "NB-SAP").

[20] Es por lo anterior que el Comité, sin perjuicio de tomar nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida a) de la anterior recomendación 1.1.1., reflejados en las nuevas funciones que viene desempeñando la DGSC en cuanto a la emisión de directrices y *cartas circulares*, estima del caso reformular dicha medida en el sentido de que el Estado analizado considere adecuar y/o desarrollar, a la brevedad y según corresponda, las leyes u otros instrumentos que aseguren la publicidad, equidad y eficiencia de los sistemas para la contratación de servidores públicos con base en los principios previstos en la CPE. (Véase recomendación 1.1.3.1 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

---

14. El artículo 9º de la Resolución Ministerial No. 601/2009 señala: "*El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social… emitirá cartas circulares que determinen las directrices relativas a la aplicación de las disposiciones legales que serán de cumplimiento obligatorio por parte de las entidades públicas en todos los niveles de administración*".
15. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_blv_dec29894.pdf
16. Véase presentación de la DGSC con ocasión de la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
17. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_blv_const.pdf
18. Disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_blv_ley_1178_sp.pdf
19. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_blv_ley_2027_sp.pdf
20. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_blv_ley_2104_sp.pdf
21. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_blv_decreto_25749_sp.pdf
22. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_blv_ley_1178_sap_sp.pdf

[21] Sobre el particular, tanto las entidades públicas como las organizaciones de la sociedad civil, del sector privado, asociaciones profesionales y el académico que participaron en la visita *in situ* coincidieron no sólo en la importancia de que el Estado analizado priorice la adecuación del régimen de contratación de funcionarios públicos a la nueva CPE, sino también que, en la medida de lo posible, los nuevos instrumentos normativos que se proyecten con esta finalidad permitan que los sistemas de reclutamiento y selección de personal privilegien, además del mérito, la capacidad y competencia del funcionario público e igualmente el *compromiso social* y el *espíritu de servicio* que debe tener, argumentaron, todo servidor público.

[22] Sobre este aspecto, el Comité reconoce también los avances que el Estado analizado viene impulsando para fortalecer su sistema de contratación de servidores públicos y adecuarlo al nuevo régimen constitucional. Muestra de ello es el anteproyecto de Ley de la Servidora y Servidor Público[23/] elaborado en 2010 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (en adelante "MTEPS") tendiente a reemplazar el EFP y regular la relación laboral entre el Estado y los "*servidores públicos, determinando sus derechos y obligaciones, y estableciendo las condiciones relativas a la función pública y la carrera administrativa, la ética pública y los regímenes laboral y disciplinario, en el marco de lo previsto en la Constitución Política del Estado*".

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

Desarrollar, a través de los procedimientos correspondientes, la modalidad de reclutamiento por invitación directa de los funcionarios denominados de libre nombramiento con base en los principios de mérito, competencia, igualdad y transparencia, asegurando su publicidad, equidad y eficiencia en la contratación.

[23] Con respecto a la anterior medida, el Estado analizado señala en su respuesta[24/] que son las entidades públicas las responsables de elaborar sus propios Reglamentos Específicos del Sistema de Administración de Personal (en adelante "SAP"), de acuerdo con el artículo 6º de las NB-SAP, los cuales deben contener, entre otros aspectos, los requisitos y condiciones para el reclutamiento de personal, incluyendo el personal de libre nombramiento, con sujeción a las disposiciones que para tal efecto emita el Órgano Rector del SAP[25/].

[24] Sin embargo, con base en lo expresado en la respuesta del Estado analizado al cuestionario y de la información recabada durante la visita *in situ*, el Comité denota que no se ha desarrollado regulación adicional que fortalezcan la provisión de puestos de libre nombramiento a través de procesos de selección basados en los principios de mérito, competencia, igualdad y transparencia como reza la medida sugerida. Por el contrario, las NB-SAP vigentes disponen que para esta categoría de cargos la modalidad de reclutamiento continúa siendo la invitación directa.

23. Disponible en: http://goo.gl/krb1lb
24. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario* a, p. 53, nota *supra* 11:
25. El Viceministerio de Presupuesto y Contabilidad Fiscal del MEFP a través de su Dirección de Normas de Gestión Pública, es el Órgano Rector del SAP de conformidad con el DS No. 29894.

[25] En este sentido, el Comité reitera sus consideraciones y conclusiones contenidas en el Informe de la Segunda Ronda[26/] con relación a este tema, e insta al Estado analizado a brindar atención adicional a la implementación de la medida b) de la anterior recomendación 1.1.1. (Véase recomendación 1.1.3.2 de la sección 1.1.3. del capítulo II de este informe).

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

Adoptar, a través de los procedimientos correspondientes, normas y mecanismos que regulen la vinculación a la administración pública del personal eventual y de prestación de servicios específicos o especializados que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de sus funciones.

[26] En su respuesta al cuestionario[27/] el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, lo siguiente:

[27] El DS No. 0181 de Normas Básicas Sistema de Administración de Bienes y Servicios[28/] (en adelante "DS No. 0181") de 28 de junio de 2009. Este DS reemplazó el anterior DS No. 29190 de 2007 con el fin de imprimir mayor eficiencia, agilidad y transparencia en los procesos de contratación pública, incluyendo aquellos relacionados con la prestación de servicios específicos o especializados, denominados consultorías individuales de línea[29/] y consultorías por producto[30/].

[28] Para estos efectos, el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas (en adelante "MEFP"), a través de su Dirección General de Normas de Gestión Pública (en adelante "DGNGP") elaboró el Modelo de Documento Base de Contratación de Servicios de Consultoría[31/] en la modalidad de Apoyo Nacional a la Producción y Empleo (en adelante "ANPE") aprobado mediante Resolución Ministerial No. 274 de 2013, cuyo objetivo es regular el proceso, condiciones y requisitos de este tipo de contratación, incluyendo un modelo de contrato.

[29] Al respecto, el Comité toma nota tanto de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida c) de la anterior recomendación 1.1.1, reflejados principalmente en la promulgación del DS No. 0181 y en la elaboración del Modelo de Documento Base de Contratación de Servicios de Consultoría. Sin embargo, con base en la información que tuvo a su disposición, el Comité sólo identifica, en estos instrumentos, disposiciones que establecen la necesidad de que existan términos de referencia que determinen las competencias laborales para la consultoría, así como procesos de selección a través de convocatorias públicas.

---

26. Véase Informe de Bolivia de la Segunda Ronda, p. 7, nota *supra* 3.
27. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 54, nota *supra* 11.
28. Disponible en: http://medios.economiayfinanzas.gob.bo/VPC/documentos/decretos/DS181.pdf
29. Son los servicios prestados por un consultor individual para realizar actividades o trabajos recurrentes, que deben ser desarrollados con dedicación exclusiva en la entidad contratante, de acuerdo con los términos de referencia y las condiciones establecidas en el contrato (artículo 5º, inciso qq), del DS No. 0181)
30. Son los servicios prestados por un consultor individual o por una empresa consultora, por un tiempo determinado, cuyo resultado es la obtención de un producto conforme los términos de referencia y las condiciones establecidas en el contrato (artículo 5º, inciso rr), del DS No. 0181).
31. Disponible en: https://www.sicoes.gob.bo/normativa/docs/DBC-ANPE_CONSULTORIA.pdf

[30] Es importante señalar que, con ocasión de la visita *in situ*, se realizaron diversas consultas en cuanto al número y porcentaje de personal eventual y/o *consultores de línea* que actualmente laboran en el sector público, la naturaleza jurídica de sus contratos, su remuneración y beneficios.

[31] Sobre estas consultas, el Estado analizado señaló, en primer lugar, que no cuenta con información precisa en relación con el número y porcentaje de personal eventual y/o *consultores de línea* vinculados actualmente al servicio público. En segundo lugar, en cuanto a la naturaleza jurídica de estos contratos, aclaró que son de carácter administrativo, siendo la entidad pública contratante la que determina los términos, plazos y condiciones de la contratación, utilizando para ello el Modelo de Documento Base descrito con antelación. Y, en tercer lugar, en cuanto a la remuneración y beneficios, señaló que los *consultores de línea* debieran percibir el mismo salario que los funcionarios públicos que cumplen funciones equivalentes, más no los mismos beneficios, razón por la cual, se dijo, el Estado analizado desea emprender el desafío de eliminar paulatinamente esta modalidad de vinculación al servicio público.

[32] Sobre el particular, si bien el Estado analizado no cuenta con información estadística sobre el número de personal eventual y/o *consultores de línea* que actualmente laboran para la AP, el Comité, con base en la información publicada en el Sistema de Contrataciones Estatales[32/] (en adelante "SICOES"), da cuenta, por ejemplo, que en el periodo de enero de 2010 a enero de 2015 se iniciaron más de 19,000 procesos de contratación de consultorías, lo cual, pese a no especificarse cuántos de estos procesos refieren a *consultorías de línea*. De darse este posible hecho, además de ir detrimento de lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo III de la Convención en cuanto a la creación, mantenimiento y fortalecimiento de los sistemas para la contratación de funcionarios públicos que aseguren la publicidad, equidad y eficiencia de tales sistemas, vulneraría también las garantías laborales de quienes son contratados bajo esta modalidad, toda vez que, como lo señala el artículo 6º del EFP, los *consultores de línea* no están sometidos a dicho Estatuto ni a la Ley General del Trabajo estando sus derechos y obligaciones circunscriptos sólo al contrato respectivo y los documentos respectivos del proceso de contratación.

[33] Para el Comité, este posible incremento de *consultores de línea* en las entidades públicas podría responder también a cuestiones de tipo presupuestario, pues a todas luces resulta más económico para las instituciones contratar este tipo de personal, que no devenga ningún beneficio más que un salario por desarrollar actividades profesionales, técnicas y administrativas recurrentes, que reclutar a un servidor público quien, además de su sueldo, percibe el pago y goza de todos los derechos, prestaciones y beneficios laborales que, como funcionario público, le corresponden por ley.

[34] Sumado a lo anterior, el "*Informe Defensorial sobre la Naturaleza y Vulneración del Derecho a la Igualdad de los Consultores Individuales del Línea*"[/] elaborado por la Defensoría del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia en abril de 2014, al que el Comité tuvo acceso, concluye y sugiere, ente otros aspectos, que "*en consideración a la relación contractual de orden administrativo, entre los consultores en línea y el Estado que no obstante, en su aplicación real presentan los elementos esenciales carácter laboral, tales como son la prestación personal de servicios, el pago de la remuneración, la existencia de subordinación, la existencia de funciones recurrentes y la exclusividad, se recomienda a la Asamblea Legislativa Plurinacional, la elaboración de una norma que regule la situación laboral de los consultores y consultoras en línea, tomando en cuenta los principios y derechos desarrollados en el presente informe*" y "*entre tanto se proceda a la creación*

32. Véase http://www.sicoes.gob.bo

de ítems que posibiliten la asimilación de los consultores individuales de línea, como servidores públicos de planta, recomendar al Ministerio de Economía y Finanzas Publicas, presupuestar los recursos necesarios para lograr el efectivo cumplimiento de los derechos sociales propios de los servidores públicos…"[33/]

[35] En vista de lo anterior, el Comité estima del caso replantear la medida c) de la anterior recomendación 1.1.1 para centrarse en los aspectos anteriormente señalados. (Véase recomendaciones 1.1.3.3 a 1.1.3.6 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

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

Promover, de conformidad con las NB-SAP, la elaboración y actualización del Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal en las entidades del sector público señaladas en Ley SAFCO y en el EFP y, al mismo tiempo, conceder al SNAP, como órgano rector del sistema, las facultades de monitoreo necesarias para verificar el adecuado cumplimiento de esta obligación.

[36] Con respecto a la anterior medida, en su respuesta al cuestionario[34/], el Estado analizado señala que, teniendo en cuenta que ni las NB-SAP ni el EFP han sido modificados, no se han implementado medidas respecto a la actualización del Reglamento Específico del SAP.

[37] En este sentido y reiterando sus consideraciones y conclusiones contenidas en el Informe de la Segunda Ronda[35/] con relación a este tema, el Comité reformulará la medida d) de la anterior recomendación 1.1.1 con base en las precisiones hechas por el Estado analizado en su respuesta al cuestionario y las consideraciones presentadas durante la visita *in situ* sobre las modificaciones hechas en relación con la rectoría e instrumentación del SAP que se detallan más adelante en relación con la implementación de la medida f) de esta misma recomendación. (Véase recomendación 1.1.3.7 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

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

Adoptar, por parte de la autoridad correspondiente, una normativa orientada a prevenir y sancionar el nepotismo en la función pública.

[38] En su respuesta al cuestionario[36/], el Estado analizado presenta información y nuevos desarrollos con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, lo siguiente:

[39] La nueva CPE de 2009, que en su artículo 236 dispone la prohibición de *"nombrar en la función pública a personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad*".

33. Véase el "Informe Defensorial sobre la Naturaleza y Vulneración del Derecho a la Igualdad de los Consultores Individuales del Línea", p. 29, disponible en: http://goo.gl/cHK5pt
34. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 55, nota *supra* 11.
35. Véase Informe de Bolivia de la Segunda Ronda, p. 8, nota *supra* 3.
36. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 56, nota *supra* 11.

[40] La Ley Financial – Presupuesto General del Estado – Gestión 2010[37/], que en el inciso j) de su artículo 20 establecía[38/] que "*ningún servidor público o servidora pública, podrá ejercer funciones en la misma entidad, cuando exista vinculación matrimonial, unión libre de hecho o grado de parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad*".

[41] El anteproyecto de ley elaborado por el MTILCC sobre conflicto de intereses y nepotismo en la función pública, el cual, de acuerdo con la respuesta[39/] del Estado analizado al cuestionario se encuentra en revisión. Sin embargo, con ocasión de la visita *in situ*, la propia representación del MTILCC puso de presente que dicho anteproyecto, que desarrollaría las disposiciones constitucionales sobre la materia e incorporaría el impedimento no sólo de nombrar sino también de ejercer funciones públicas por razones de parentesco, se encuentra suspendido toda vez que el Estado estima conveniente que las disposiciones que lo integran sean incluidas en los anteproyectos de Ley de Gestión de Pública, de la Servidora y Servidor Público y de Planificación que actualmente adelantan diversas entidades para adecuar estos regímenes al marco constitucional vigente.

[42] En este sentido, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida e) de la anterior recomendación 1.1.1, reiterando sus consideraciones y conclusiones contenidas en el Informe de la Segunda Ronda[40/] con relación a este tema e instando al Estado analizado a continuar brindándole atención a su implementación. (Véase recomendación 1.1.3.8 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

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

Continuar fortaleciendo los órganos rectores del SAP, especialmente al Sistema Nacional de Administración de Personal (SNAP) y a la Superintendencia del Servicio Civil (SSC), en las funciones que desarrollan sobre la administración y control de los sistemas para la contratación de funcionarios públicos, dotándolas con los recursos necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones y estableciendo mecanismos que permitan la coordinación institucional de sus acciones y una continua evaluación y seguimiento de las mismas.

[43] Con respecto a la anterior medida, en su respuesta al cuestionario[41/], el Estado analizado no presenta información relacionada con su implementación. No obstante, señala que si bien el EFP, en su parágrafo I del artículo 58, modificado por el artículo 4º de la Ley 2104 de junio de 2000 establecía la creación de la SSC bajo la tuición del entonces Ministerio de Trabajo y Microempresa, ésta se extinguió en virtud del artículo 139 del DS No. 29894, modificado por el DS No. 071 de abril de 2009, asumiendo sus atribuciones la actual DGSC que cumple hoy las funciones de supervisión del régimen y gestión de la carrera administrativa en las entidades públicas comprendidas en el ámbito de aplicación del citado EFP.

37. Disponible en: http://medios.economiayfinanzas.gob.bo/VPT/documentos/leyes/PGE_2010.pdf
38. Dicha prohibición estuvo vigente hasta la gestión 2014.
39. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 57, nota *supra* 11:
40. Véase Informe de Bolivia de la Segunda Ronda, p. 8, nota *supra* 3.
41. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 58 y 59, nota *supra* 11:

[44] Por su parte, el DS No 0212[42/] de julio de 2009 que crea la Escuela de Gestión Pública Plurinacional (en adelante "EGPP") como una entidad pública descentralizada con el objetivo de contribuir a la construcción y consolidación de la nueva gestión pública del Estado, mediante la formación y capacitación de servidores públicos, para los diferentes niveles de gobierno, en su artículo 12 dispone el *cierre* del denominado Servicio Nacional de Administración de Personal (SNAP) y la transferencia de todos sus activos e infraestructura a la EGPP.

[45] Teniendo en cuenta lo anterior, con ocasión de la visita *in situ*, la representación del DGSC precisó el alcance de las modificaciones hechas en relación con la rectoría e instrumentación del SAP, señalando que, con sujeción al DS No. 29894, dicha Dirección se constituye hoy en día como el *órgano regulador* del Sistema considerando, entre otras funciones, la de proyectar disposiciones normativas referentes a la relación jurídica laboral entre el Estado y los servidores públicos. Asimismo, con base en el citado DS No. 29894, la Dirección General de Normas de Gestión Pública (en adelante "DGNGP") del MEFP se constituye ahora como el *Órgano Rector* del SAP en virtud de su calidad de instancia técnica responsable del diseño y desarrollo del nuevo modelo de gestión pública plurinacional que incluye, entre otras atribuciones, la administración de este sistema.

[46] Sumando a lo anterior y sin perjuicio de la relativa asignación reciente de funciones como órganos *regulador* y *rector* del SAP, las representaciones de ambas Direcciones, con ocasión de la visita *in situ*, coincidieron en la importancia y necesidad de contar con mayores recursos, humanos y financieros, para el cabal cumplimiento de sus funciones.

[47] En este sentido, el Comité reformulará la medida f) de la anterior recomendación 1.1.1 con base en las precisiones hechas por el Estado analizado en su respuesta al cuestionario y las consideraciones presentadas durante la visita *in situ*. (Véase recomendaciones 1.1.3.9 y 1.1.3.10 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

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

Implementar programas y cursos de capacitación previos para que quienes ingresen a la función pública conozcan sus deberes de probidad y las funciones inherentes a su cargo.

[48] En su respuesta al cuestionario[43/], el Estado analizado pone de presente información y nuevos desarrollos en relación con la anterior medida. Sin embargo, para el análisis de su implementación, el Comité se acogerá a las conclusiones y recomendaciones que formule en la sección III del capítulo II del presente informe, teniendo en cuenta que en dicha sección efectuará un análisis actualizado y pormenorizado con respecto a la implementación de la disposición prevista en el párrafo 3º del artículo III de la Convención, que se refiere a las "*instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades*", la cual guarda estrecha relación con la materia a que se refiere la medida g) anteriormente transcrita.

42. Disponible en: http://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N212.pdf
43. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 59 a 61, nota *supra* 11.

Recomendación 1.1.2:

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

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

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

[49] Tanto en su respuesta al cuestionario[44/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior recomendación y medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que le permiten estimar que las mismas han sido consideradas satisfactoriamente, lo siguiente:

[50] A partir de la entrada en vigor de la nueva CPE de 2009, el ahora denominado Órgano Legislativo está compuesto por las Cámaras de Diputados y de Senadores que en su conjunto conforman la Asamblea Legislativa Plurinacional (en adelante "ALP").

[51] En este sentido, la Cámara de Diputados mediante Resolución Administrativa No. 539/2012-2013[45/] de 14 de noviembre de 2012 aprobó su Reglamento Específico del SAP de conformidad con lo dispuesto en el EFP y las NB-SAP. Dicho Reglamento, al cual están sujetos todos los servidores públicos de la Cámara, regula la clasificación, valoración y remuneración de puestos, la cuantificación de la demanda y el análisis de la oferta interna de personal, la formulación del plan de recursos humanos, la programación operativa anual individual, así como la inducción, integración y evaluación de desempeño, entre otras disposiciones.

[52] Específicamente, tratándose de la dotación de personal, este Reglamento prevé, entre otros procesos, el de reclutamiento y selección[46/], así como la incorporación de los servidores públicos a la carrera administrativa dispuesta en el EFP y en las NB-SAP.

[53] Otro instrumento normativo tendiente a fortalecer el proceso de contratación de servidores públicos en la Cámara de Diputados es el perfil laboral actualizado, mediante el llenado de Planes Operativos Anuales Individuales (en adelante "POAI") aprobados mediante Resolución Administrativa No. 857/2014-2015[47/] de 10 de noviembre de 2014. Este instrumento, señala el Estado en su respuesta, "*viene a ser un complemento sustancial que define y establece los objetivos de cada puesto, sus funciones y los resultados que se esperan de su desempeño y principalmente las especificaciones del cargo, es decir los requisitos personales y profesionales que el puesto exige y que debe poseer su ocupante…*"[48/].

44. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 62 a 68, nota *supra* 11.
45. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_cam_dip_reg_esp_sis_adm_per.pdf
46. Véase el artículo 14 del Reglamento Específico del SAP de la Cámara de Diputados, nota *supra* 45.
47. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_cam_dip_res_adm_857_apr_poai_2014_2015.pdf
48. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 64, nota *supra* 11.

[54] Por su parte, entre las acciones asumidas por la Cámara de Senadores para el cumplimiento de la medida antes referida, se encuentra también la elaboración del Reglamento Específico del SAP, aprobado mediante Resolución de Directiva 036/2013-2014 de 19 de abril de 2013 de conformidad con lo dispuesto en el EFP y las NB-SAP. Este instrumento, al igual que Reglamento Específico de la Cámara de Diputados, regula los procesos de reclutamiento y selección de personal, evaluación de desempeño, capacitación, movilidad y registro de los funcionarios públicos al servicio del Senado.

[55] Además de lo anterior, la Cámara de Senadores aprobó también su Reglamento Interno de Personal mediante Resolución de Directiva No. 035/2013-2014[49/] de 19 de abril de 2013 y la Resolución de Directiva No. 0103/2014 de 23 de julio de 2014, la cual incorpora en su capítulo X los recursos de revocatoria y jerárquico aplicables a la apelación de decisiones administrativas de ingreso, promoción y retiro de servidores públicos de carrera en concordancia con las NB-SAP. Asimismo, mediante Resolución de Directiva No. 008/2012-2013 de 6 de febrero de 2012, el Senado aprobó su Reglamento General[50/], que en su artículo 3º incorpora los principios y valores de igualdad de oportunidades, transparencia, no discriminación y responsabilidad que rigen el ejercicio de funciones de esta Cámara.

[56] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria por el Estado analizado de la anterior recomendación 1.1.2 y la medida sugerida por adoptar, por parte de ambas Cámaras, disposiciones regulatorias del sistema de contratación de servidores públicos en la función legislativa con base en los principios de mérito e igualdad e incluyendo, además, mecanismos de control y de divulgación de vacantes, así como recursos de impugnación tendientes a aclarar, modificar o revocar actos substanciales en los procesos de selección en el Órgano Legislativo.

[57] No obstante, tanto en la respuesta del Estado analizado al cuestionario[51/] como durante la visita *in situ*, las representaciones de las Cámaras de Senadores[52/] y de Diputados manifestaron que las normativas desarrolladas en relación con la implementación de la medida sugerida por el Comité, se elaboraron y aprobaron en cumplimiento y de conformidad con el régimen general de contratación de funcionarios públicos previsto en el EFP y en las NB-SAP. Sin embargo, este régimen no contempla "*…una carrera administrativa especial para el Órgano Legislativo acorde con su naturaleza y funciones, tal como ocurre con el Escalafón del Poder Judicial cuya carrera especial se encuentra reconocida por el artículo 3 del Estatuto del Funcionario Público…*"[53/]

[58] Sobre el particular, en la visita *in situ*, las representaciones de ambas Cámaras señalaron la necesidad de fortalecer la carrera administrativa específica o especial para los servidores públicos del Órgano Legislativo para reducir la contratación de personal eventual y/o de libre nombramiento en ambas Cámaras.

[59] La representación de la Cámara de Senadores señaló, además, que el régimen de contratación actual no prevé la coexistencia del ámbito político y administrativo inherente a la función legislativa, ni tampoco las "*diferencias de percepción de la realidad organizativa y operativa de las entidades legislativas y del ejecutivo*", razón por la cual se precisa "*…un cuerpo normativo específico para el*

49. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_cam_sen_reg_int_per.pdf
50. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_cam_sen_reg_gen.pdf
51. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 65, nota *supra* 11.
52. Véase presentación de la Cámara de Senadores con ocasión de la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
53. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 67, nota *supra* 11

Órgano Legislativo, que permita una carrera administrativa adecuada y diferenciada, tomando en cuenta su organización particular y competencias específicas"[54/].

[60] Por su parte, en la respuesta del Estado analizado al cuestionario[55/], la Cámara de Diputados señala que para la adecuación al Plan Estratégico Institucional, en 2015 actualizará su Reglamento Específico del SAP, elaborará e implementará su manual de puestos y actualizará además los POAI, lo cual permitirá desarrollar un *plan de adecuación a la carrera administrativa* tendiente a incorporar paulatinamente a sus servidores públicos a una carrera administrativa basada en los principios consagrados en la nueva CPE.

[61] En este sentido, el Comité, sin perjuicio de la intención de instituir una carrera administrativa especial para la función legislativa dentro del proceso de adecuación de la normativa de contratación de funcionarios públicos al nuevo régimen constitucional, específicamente dentro del anteproyecto de Ley de la Servidora y el Servidor Público mencionado con antelación, formulará una recomendación tendiente a establecer, en el Órgano Legislativo, una carrera administrativa adecuada y diferenciada tomando en cuenta la organización particular y competencias específicas de este Órgano del Estado. (Véase recomendación 1.1.3.11 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

Recomendación 1.1.3

Complementar los sistemas para la contratación de funcionarios públicos en el Poder Judicial.

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

Adoptar, a través de los procedimientos correspondientes, mecanismos que establezcan criterios claramente definidos sobre la divulgación de las oportunidades de vinculación al Poder Judicial o de las vacantes o cargos por proveerse, su contenido y forma, así como la antelación en la que deberán ser publicados, pudiéndose utilizar medios masivos de información, como periódicos de circulación nacional y/o páginas en Internet.

[62] Tanto en su respuesta al cuestionario[56/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior recomendación y medida, de la cual el Comité destaca como pasos que le permiten estimar que las mismas han sido consideradas satisfactoriamente, lo siguiente:

[63] El 24 de junio de 2010 se promulgó la Ley No. 025 del Órgano Judicial[57/] (en adelante "Ley No. 025"), la cual modificó completamente la estructura de este Órgano del Estado. A partir de la vigencia de esta normativa, la contratación de servidores públicos en el Órgano Judicial podría entenderse desde dos ámbitos: a) el que correspondería a los servidores o funcionarios administrativos

54. Véase presentación de la Cámara de Senadores con ocasión de la visita *in situ*, nota *supra* 52. http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
55. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario* a, p. 67, nota *supra* 11.
56. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 62 a 68, nota *supra* 11.
57. Disponible en: http://www.unicen.edu.bo/leyes/LEY%20N%C2%BA%20025-2010.PDF

que estaría a cargo de la Dirección Administrativa y Financiera[58/] (en adelante "DAF") y b) el relativo a los servidores públicos jurisdiccionales que estaría a cargo del Consejo de la Magistratura[59/].

[64] En cuanto al ámbito correspondiente a la contratación de servidores públicos administrativos del Órgano Judicial que se rige por el marco jurídico general previsto en el EFP y en las NB-SAP a cargo de la DAF, el Comité formulará sus comentarios y observaciones dentro del análisis que sobre la Ley No. 025 realice en la sección 1.1.2 del capítulo II de este informe como un desarrollo nuevo en relación con la implementación del párrafo 5º del artículo III de la Convención.

[65] Por lo tanto, en lo que respecta al ámbito de contratación de servidores públicos jurisdiccionales, el Consejo de la Magistratura, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, ha venido publicitando las convocatorias de cargos y puestos vacantes tanto en su portal oficial en internet[60/] como en medios escritos de circulación nacional. Asimismo, con base en la información que se proveyó con ocasión de la visita *in situ*[61/], el Comité da cuenta que el Consejo de la Magistratura igualmente viene adoptado *acuerdos* que aprueban criterios definidos para concursar a las vacantes a cargos jurisdiccionales que se presentan en el Órgano Judicial. Cabe señalar que el Consejo de la Magistratura, con el fin dar mayor difusión a sus convocatorias, ha diseñado también una aplicación[62/] para teléfonos inteligentes (*smartphones*) que permite ingresar a las mismas.

[66] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria por el Estado analizado de la anterior recomendación 1.1.3 y medida sugerida.

Recomendación 1.1.4:

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

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

Implementar, por la autoridad correspondiente y con base en los principios del debido proceso y legalidad, mecanismos de impugnación que busquen aclarar, modificar o revocar actos substanciales de los procesos de selección de personal en el Ministerio Público.

58. El artículo 226 de la Ley No. 025 dispone que la DAF "…*es una entidad desconcentrada, con personalidad jurídica propia, autonomía técnica, económica y financiera y patrimonio propio, encargada de la gestión administrativa y financiera de las jurisdicciones ordinarias, agroambiental y del Consejo de la Magistratura. Ejerce sus funciones en todo el territorio del Estado, pudiendo crear oficinas departamentales*."
59. El artículo 164 de la Ley No. 025 dispone que el Consejo de la Magistratura "…*forma parte del Órgano Judicial y es responsable del régimen disciplinario de las jurisdicciones ordinaria, agroambiental y especializadas; del control y fiscalización de su manejo administrativo y financiero de la formulación de políticas de su gestión*." Asimismo, el artículo 183, fracción IV, de la Ley No. 025 señala las atribuciones del Consejo de la Magistratura en materia de recursos humanos.
60. Véase http://magistratura.organojudicial.gob.bo/index.php/convocatorias
61. Véase presentación del Consejo de la Magistratura con ocasión de la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
62. Disponible en: https://play.google.com/store/apps/details?id=com.consejomagistratura

[67] Tanto en su respuesta al cuestionario[63/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior recomendación y medida sugerida, de la cual el Comité destaca, como pasos que le permiten estimar que las mismas han sido consideradas satisfactoriamente, lo siguiente:

[68] El 11 de junio de 2012 se promulgó la Ley No. 260 Orgánica del Ministerio Publico[64/] (en adelante "LOMP"). Al respecto, durante su intervención en la visita *in situ*, la representación de esta cartera de Estado señaló que tal como dispone la LOMP en su capítulo primero del título V, "…*la Carrera Fiscal se constituye en el sistema que establece el ingreso, la designación, permanencia y/o destitución de las y los Fiscales en el Ministerio Público; basándose en el reconocimiento de méritos y acreditación progresiva de conocimientos y formación jurídica de las y los Fiscales de acuerdo a Reglamento.*

[69] *Aperturando* (sic) *de tal manera su alcance y propia estructura a la reglamentación especial; ante ello, corresponde puntualizar, que la Carrera Fiscal concebida como un Sistema, encuentra en el Reglamento de la Carrera Fiscal del Ministerio Público*[65/] *la garantía del desarrollo de Convocatorias Internas y Externas dentro de procesos de selección transparentes, con el reconocimiento del derecho a la impugnación de las y los postulantes (art. 10. b; art. 12. III; art. 15. d)); y de forma específica en sus artículos 29 y 30 de la Sección Sexta del Capítulo I del Título II "Impugnaciones", donde se establece tanto el procedimiento, como los plazos para su interposición y resolución*."[66/]

[70] Asimismo, es importante señalar que de conformidad con el artículo 30, numeral 18, de la LOMP, es atribución del Fiscal General del Estado, designar, remover, desplazar, suspender y destituir al personal administrativo del Ministerio Público de conformidad a reglamento.

[71] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria por el Estado analizado de la anterior recomendación 1.1.4. y la medida sugerida.

Recomendación 1.1.5 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Mantener, por parte de la SSC, el registro de la información relativa al ingreso, evaluación, permanencia, movilidad y retiro de los funcionarios de carrera en coordinación con el SNAP de conformidad con el artículo 61, inciso e), del EFP.

[72] Tanto en su respuesta al cuestionario[67/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior recomendación, de la cual el Comité destaca como pasos que le permiten estimar que la misma han sido considerada satisfactoriamente, lo siguiente:

63. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 62 a 68, nota *supra* 11.
64. Disponible en: http://www.fiscalia.gob.bo/webfiscalia/images/ley260_print.pdf
65. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
66. Véase presentación del Ministerio Público con ocasión de la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
67. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 72 y 73, nota *supra* 11.

[73] De conformidad con lo dispuesto en el inciso e) del artículo 61 del EFP y en el inciso c) del artículo 57 del DS No. 071[68/], la extinta SSC, hoy DGSC, a través de las denominadas *cartas circulares*, viene requiriendo periódicamente información a las distintas entidades del Estado relativa al ingreso, evaluación, permanencia, movilidad y retiro de sus funcionarios. Lo anterior, con la finalidad de alimentar y mantener actualizado el registro estatal de los servidores públicos, como único repositorio de datos personales, carrera administrativa, declaraciones de incompatibilidades y declaraciones juradas de bienes y rentas de servidores públicos.

[74] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria por el Estado analizado de la anterior recomendación por continuar manteniendo, por parte de la DGSC, el registro estatal de los servidores públicos que por mandato legal le compete administrar.

[75] No obstante, tanto en la respuesta del Estado analizado al cuestionario[69/] como durante la visita *in situ*, se desprende que en julio de 2014 la DGSC hizo un nuevo requerimiento de información[70/] a las entidades públicas, a través de un formulario electrónico[71/], sobre los servidores públicos que son parte de las mismas para conformar el nuevo "*Registro Único Estatal de Servidoras y Servidores Públicos"* (en adelante "RUESS").

[76] Al este respecto, con ocasión de la visita *in situ*, la representación de la DGSC señaló que dicho requerimiento tuvo un cumplimento de más del 70%, mientras que el 30% faltante se debió, entre otras causas, a la falta de conectividad, lejanía o confusión de las instituciones. Sin embargo, con base en la información recibida y por recibir, la representación de la DGSC señaló que, en colaboración con otras instituciones del Estado, está desarrollando una nueva plataforma informática que almacene, organice y comparta dicha información, "*de manera que sea interactiva y administrada a través de la interoperabilidad de los sistemas de la administración pública*"[72/], lo cual estaría en operaciones en la gestión 2016, razón por la que el Comité formulará una recomendación en este sentido. (Véase recomendación 1.1.3.12 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

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

1.1.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

a) Alcance

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables al grupo mayoritario de servidores públicos, entre las que se destacan:

[77] – La CPE, la cual, en su capítulo cuarto del título V, establece el nuevo régimen constitucional de los servidores públicos, señalando la legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados, como los principios que rigen a la AP. El artículo 233

68. Disponible en: http://medios.economiayfinanzas.gob.bo/VPC/documentos/decretos/D_S_0071.pdf
69. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 65, nota *supra* 11.
70. El RUESS se compone de seis tipos de registros, que debe ser llenado con carácter de declaración jurada por la unidad de recursos humanos de cada entidad pública, a saber: datos personales, datos de instrucción, datos del cargo, datos de discapacidad, datos de compatibilidad y datos de carrera administrativa.
71. Disponible en: http://www.mintrabajo.gob.bo/Descargas/DGSC/Formulario%20de%20RUESS%20v.1.0.xlsm
72. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 73, nota *supra* 11.

constitucional dispone que son servidores públicos las personas que desempeñan funciones públicas y por ese hecho forman parte de la carrera administrativa, excepto aquellas personas que desempeñen cargos electivos, los designados, y quienes ejerzan funciones de libre nombramiento.

[78] Este capítulo constitucional dispone, además, los requisitos para acceder al desempeño de funciones públicas, las obligaciones de los servidores públicos, las prohibiciones e incompatibilidades para el ejercicio de la función pública, causales de inelegibilidad para acceder a cargos públicos electivos, así como la posibilidad de revocación de mandato para quienes ejerzan un cargo electo.

[79] – El DS No. 0181, descrito en la sección 1.1.1 anterior de este informe, el cual reemplazó el anterior DS No. 29190 de 2007 con el fin de imprimir mayor eficiencia, agilidad y transparencia en los procesos de contratación pública.

[80] – La actualización, por parte del MTEPS, de los Reglamentos de los Procedimientos de Incorporación a la Carrera Administrativa, aprobado mediante Resolución Ministerial No. 699/14[73/] de octubre de 2014, de Supervisión, aprobado mediante Resolución Ministerial No. 709/14[74/] de octubre de 2014, así como para la Autorización y Certificación de Entidades Privadas Especializadas en Selección de Personal para el Sector Público, aprobado mediante Resolución Ministerial No. 711/14[75/] de octubre de 2014.

[81] En su respuesta al cuestionario[76/], el Estado analizado señala otras normativas que guardan también relación con los sistemas de contratación de servidores públicos.

- Disposiciones de diversa naturaleza jurídica aplicables a los servidores del Órgano Legislativo entre las que se destacan:

[82] – La CPE, la cual, en su capítulo primero del título I de la parte II, establece la composición y atribuciones de la ALP. Al respecto, el numeral 5º, de los artículos 159 y 160 constitucionales disponen, respectivamente, que son atribuciones de las Cámaras de Diputados y Senadores "*aprobar su presupuesto y ejecutarlo; nombrar y remover a su personal administrativo, y atender todo lo relativo con su economía y régimen interno*."

[83] – El Reglamento Específico del SAP de la Cámara de Diputados, descrito en la sección 1.1.1 anterior, el cual fue aprobado en noviembre de 2012 mediante Resolución Administrativa No. 539/2012-2013 de conformidad con lo dispuesto en el EFP y las NB-SAP.

[84] – El Reglamento Específico del SAP de la Cámara de Senadores, descrito en la sección 1.1.1 anterior, aprobado mediante Resolución de Directiva 036/2013-2014 de abril de 2013 de conformidad con lo dispuesto en el EFP y las NB-SAP.

[85] – El Reglamento Interno de Personal de la Cámara de Senadores, descrito en la sección 1.1.1 anterior, aprobado mediante Resolución de Directiva No. 035/2013-2014 de abril de 2013 y Resolución de Directiva No. 0103/2014 de julio de 2014

73. Disponible en: http://www.mintrabajo.gob.bo/Upload/Normativa/NOR-98-19112014/RM-699-14.pdf
74. Disponible en: http://www.mintrabajo.gob.bo/Upload/Normativa/NOR-99-19112014/RM-709-14.pdf
75. Disponible en: http://www.mintrabajo.gob.bo/Upload/Normativa/NOR-101-19112014/RM-711-14.pdf
76. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 117 y 118, nota *supra* 11.

[86] – El Reglamento General de la Cámara de Senadores, descrito en la sección 1.1.1 anterior, aprobado mediante Resolución de Directiva No. 008/2012-2013 de febrero de 2012.

[87] – La Resolución Administrativa No. 857/2014-2015 de noviembre de 2014, descrita en la sección 1.1.1 anterior, que actualiza los POAI de la Cámara de Diputados.

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a los servidores del Órgano Judicial entre las que se destacan:

[88] – La CPE, en su artículo 179 dispone que la función judicial es única en todo el territorio del Estado y se ejerce por medio del Órgano Judicial a través de las siguientes jurisdicciones: jurisdicción ordinaria, por el Tribunal Supremo de Justicia (en adelante "TSJ"), los tribunales departamentales de justicia, los tribunales de sentencia y los juzgados; jurisdicción agroambiental, por el Tribunal Agroambiental y los juzgados agroambientales; jurisdicciones especiales reguladas por ley; y la jurisdicción indígena originaria campesina, por sus propias autoridades, normas y procedimientos. Este artículo dispone además que la justicia constitucional se ejerce por el Tribunal Constitucional Plurinacional (en adelante "TCP") y que la jurisdicción ordinaria y la indígena originaria campesina tienen igual jerarquía. Asimismo, señala que el Consejo de la Magistratura es parte del Órgano Judicial.

[89] El artículo 181 constitucional dispone que el TSJ es el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria. Al respecto, la CPE prevé que los Magistrados que lo conforman serán elegidos por sufragio universal (artículo 182, párrafo I, constitucional) y que la ALP efectuará la preselección de los postulantes por dos tercios de votos de los miembros presentes (artículo 182, párrafo II, constitucional). El periodo de mandato de los magistrados del TSJ será de seis años, y no podrán ser reelegidos (artículo 183, párrafo I, constitucional). Asimismo, los artículos 188, párrafo I, y 198 constitucionales disponen, respectivamente, que los Magistrados del Tribunal Agroambiental, así como del TCP serán elegidos también por sufragio universal, según el procedimiento, mecanismo y formalidades de los miembros del TSJ.

[90] Por su parte, tratándose del Consejo de la Magistratura, el artículo 194, párrafo I, constitucional dispone que sus miembros también se elegirán mediante sufragio universal pero de entre los candidatos propuestos por la ALP.

[91] – Ley No. 025 de junio de 2010, mencionada en la sección 1.1.1 anterior, que regula la estructura, organización y funcionamiento del Órgano Judicial. El capítulo IV de la Ley hace referencia al mandato de los servidores judiciales, establece los requisitos para postular a cualquier cargo de las jurisdicciones ordinaria y agroambiental (artículo 18), prohibiciones y causales de inelegibilidad e incompatibilidad para el ejercicio de la función judicial (artículos 19 y 22), así como las causales de cesación de vocales, jueces o servidores de apoyo judicial de las jurisdicciones ordinarias, agroambiental y especializadas (artículo 23).

[92] El artículo 20 regula los procedimientos de postulación y preselección para ser elegido magistrado del TSJ o Tribunal Agroambiental. Por su parte, los artículos 169 a 178 regulan este mismo tipo de procedimientos para la elección de miembros del Consejo de la Magistratura.

[93] Específicamente, tratándose la vinculación de servidores judiciales, el párrafo IV del artículo 183 de la Ley establece las atribuciones del Consejo de la Magistratura en materia de recursos humanos, otorgándole, entre otras competencias, la de administrar los procesos de preselección,

selección y designación mediante concursos de méritos y exámenes de competencia para los cargos de vocales, jueces, personal de apoyo judicial y servidores administrativos.

[94] El artículo 215 establece la carrera judicial, la cual sólo comprende a los jueces, debiendo garantizarles su continuidad y permanencia en el desempeño de sus funciones judicial en tanto demuestren idoneidad profesional y ética, además de ser evaluados positivamente. Los párrafos II y III de este mismo artículo señalan, respectivamente, que el Consejo de la Magistratura establecerá un sistema de carrera judicial que permita el acceso de profesionales abogados que demuestren idoneidad profesional y aprobará, entre otros, el reglamento para regular el subsistema de ingreso a la misma el cual deberá normar el proceso de selección que comprende las fases de concurso de méritos y exámenes de competencia o promoción de los egresados de la Escuela de Jueces del Estado.

[95] Cabe señalar además que la Ley No. 025, conforme a sus artículo 7º, párrafo II, y 226 crea a la DAF, a la que se hizo referencia en el sección 1.1.1 anterior, como "…*una entidad desconcentrada, con personalidad jurídica propia, autonomía técnica, económica y financiera y patrimonio propio, encargada de la gestión administrativa y financiera de las jurisdicciones ordinarias, agroambiental y del Consejo de la Magistratura."*

[96] – El Reglamento de la Carrera Judicial[77/], que en su artículo 12 y siguientes regula el subsistema de ingreso a la carrera judicial que comprende las modalidades del concurso de méritos y exámenes de competencia o la promoción de egresados de la Escuela de Jueces del Estado.

- Disposiciones de rango legal y de diversa naturaleza jurídica aplicables a los servidores del Ministerio Público entre las que se destacan:

[97] – La CPE, la cual, en su sección II del capítulo segundo del título V, establece los objetivos y funciones del Ministerio Público. El artículo 226 dispone que el Fiscal General es la autoridad jerárquica superior y ejerce la representación de la institución y, de acuerdo con el artículo 227, se designará por dos tercios de votos de los miembros presentes de la ALP. La designación requerirá de convocatoria pública previa, y calificación de capacidad profesional y méritos, a través de concurso público. El Fiscal General del Estado deberá reunir los requisitos generales de los servidores públicos, así como los específicos establecidos para los magistrados del TSJ, y ejercerá sus funciones por seis años, sin posibilidad de nueva designación (artículo 228).

[98] – La LOMP de junio de 2012, mencionada en la sección 1.1.1 anterior, que regula la organización, atribuciones y funcionamiento del Ministerio Público. Los artículos 19 a 24 establecen los requisitos generales de designación, impedimentos, incompatibilidades, prohibiciones, derechos, así como la cesación y destitución de los fiscales. Por su parte, los artículos 28, 29 y 30 disponen, respectivamente, la designación y período de funciones, requisitos y atribuciones del Fiscal General. Específicamente, el numeral 18, del artículo 30 establece como una de esas atribuciones la de designar, remover, desplazar, suspender y destituir al personal administrativo del Ministerio Público de conformidad a reglamento (en el caso del personal de las Fiscalías Departamentales será a propuesta del Fiscal Departamental).

77. Disponible en: http://www.mintrabajo.gob.bo/Upload/Normativa/NOR-98-19112014/RM-699-14.pdf

[99] El capítulo tercero del título II de la LOMP dispone el régimen para los servidores de apoyo a la función fiscal y asesorías especializadas señalando, además de los requisitos generales para ser servidor público, los requisitos específicos para optar a los cargos de asistente fiscal y auxiliar (artículos 42 y 43). Además, el artículo 44 señala que, mediante resolución fundada, el Fiscal General o los Fiscales Departamentales, a solicitud del Fiscal de Materia, dispondrán la contratación de asesores especializados para casos que así lo requieran, siendo estos considerados como personal temporal y no permanente.

[100] El artículo 91, por su parte, establece la carrera fiscal como el sistema que establece el ingreso, designación, permanencia y/o destitución de los Fiscales. Ésta se basa en el reconocimiento de méritos y acreditación progresiva de conocimientos y formación jurídica de acuerdo a reglamento y los procesos de convocatoria interna o externa, surgirán de las necesidades del servicio y las vacancias dentro de la estructura del Ministerio Público, debiendo garantizarse la equivalencia de género y la inclusión de personas de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, respetando los puntajes más altos. La permanencia y promoción de los Fiscales, en el ejercicio de sus funciones, está garantizada por la carrera fiscal y no podrán ser removidos salvo los casos señalados por Ley (artículo 92).

[101] De acuerdo con el artículo 93, están sujetos a la carrera fiscal sólo los Fiscales Superiores y de Materia. Dicha carrera, señala el mismo artículo, está integrada por los subsistemas de planificación e ingreso; evaluación, permanencia y promoción; capacitación; escalafón e información; y remuneración. Específicamente, tratándose del subsistema de planificación e ingreso, el artículo 94 dispone que éste comprende las fases de convocatorias públicas internas y externas; selección a través de concursos de méritos, exámenes de oposición y competencia, de manera pública y transparente; incorporación e inducción a través de las acciones necesarias para hacer conocer al nuevo servidor, la misión, planes y programas del Ministerio Público y del puesto que asume, así como de las normas a cumplir.

[102] Cabe señalar que el artículo 99 dispone la creación de un Tribunal de Concurso para la calificación de postulantes de ingreso a la carrera fiscal y vacancias del Ministerio Público de acuerdo a reglamento. Sus integrantes serán abogados de reconocida trayectoria profesional. Este Tribunal citará a los miembros de la lista de postulantes, con el objeto de realizar tanto una entrevista personal como las pruebas de idoneidad oral y escrita que correspondan. Con base en esta evaluación, emitirán su dictamen, que será vinculante, salvo en el caso previsto para la designación del Fiscal Departamental.

[103] En cuanto a la carrera administrativa, el artículo 111 señala que ésta alcanza a todo el personal que cumple función administrativa en relación de dependencia con el Ministerio Público.

[104] – El Reglamento de la Carrera Fiscal del Ministerio Público, que establece el conjunto de mecanismos y procedimientos necesarios y obligatorios para regular y efectivizar el ingreso, la designación, permanencia o destitución de los Fiscales Superiores y de los Fiscales de Materia con base en los conceptos de reconocimiento de méritos y de acreditación progresiva de conocimientos y formación jurídica establecidos y desarrollados en dicho Reglamento. El título II regula lo concerniente al subsistema de planificación e ingreso, estableciendo disposiciones específicas sobre las convocatorias, concursos de méritos, exámenes de oposición y competencia, pruebas escritas y/u orales, así como las entrevistas personales.

b) Observaciones

[105] En primer lugar, el Comité desea reconocer los nuevos desarrollos normativos dados por el Estado Plurinacional de Bolivia para continuar avanzando en la creación, mantenimiento y fortalecimiento de sus sistemas de contratación de funcionarios públicos a que refiere el párrafo 5º del artículo III de la Convención, encabezados por las disposiciones de la nueva CPE.

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

- En lo que respecta al grupo mayoritario de servidores públicos, el Comité considera lo siguiente:

[107] Como quedó señalado anteriormente, el Estado Plurinacional de Bolivia se encuentra en un proceso de adecuación de su actual régimen general de contratación de funcionarios públicos a los nuevos principios y disposiciones previstos en la CPE de 2009, lo cual, como se precisó durante la visita *in situ*, requiere la elaboración, aprobación y promulgación de un paquete legislativo que incluiría la adopción de una nueva Ley de la Servidora y Servidor Público.

[108] Sin embargo, como se aclaró en esa misma oportunidad, los procesos de evaluación, análisis y *socialización* del anteproyecto de Ley de la Servidora y Servidor Público han tomado más tiempo de lo previsto, razón por la cual el MTEPS, a través de su DGSC, se dio a la tarea de actualizar los Reglamentos de los Procedimientos de Incorporación a la Carrera Administrativa, de Supervisión, así como para la Autorización y Certificación de Entidades Privadas Especializadas en Selección de Personal para el Sector Público con la finalidad de adecuar el sistema de contratación actual hasta en tanto no se adopte el régimen general acorde a la CPE de 2009.

[109] Estas actualizaciones, como se señaló en la sección anterior, se realizaron recién en octubre de 2014 por lo que en el *ínterin* y aún con posterioridad, de acuerdo con la información recabada durante la visita *in situ*, se vienen realizando múltiples vinculaciones al servicio público a través de la figura de "*funcionarios interinos*"[78/] a que se refiere el inciso e) del artículo 5º del EFP, teniéndose en cuenta, entre otras disposiciones, las directrices de la *carta circular* emitida por el MTEPS de 11 de abril de 2011 sobre *interinatos*[79/].

[110] En este sentido, el Comité, además de reiterar sus observaciones y comentarios formulados en la sección anterior en cuanto a la importancia de que el Estado analizado considere adecuar y/o desarrollar, a la brevedad y según corresponda, su régimen de contratación de servidores públicos a los principios previstos en la nueva CPE, formulará un recomendación tendiente a evitar la utilización indebida, así como que se prolongue la permanencia en el servicio público de personas vinculadas a través de la figura de los *interinatos* sin sujeción a los procedimientos previstos para la selección

78. *Funcionarios interinos*: Son aquellos que, de manera provisional y por un plazo máximo e improrrogable de 90 días, ocupan cargos públicos previstos para la carrera administrativa, en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios de carrera conforme al presente Estatuto y disposiciones reglamentarias (artículo 5º, inciso e), del EFP).
79. Disponible en: http://www.mintrabajo.gob.bo/Descargas/DGSC/11-Interinatos.pdf

basada en el mérito. (Véase recomendación 1.1.3.13 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

- En lo que respecta al Órgano Judicial, el Comité considera lo siguiente:

[111] El Estado Plurinacional de Bolivia cuenta con un nuevo régimen respecto a la contratación de servidores públicos en el ámbito jurisdiccional que se ve reflejado en la nueva CPE y en la Ley No. 025.

[112] Al respecto, en primer lugar, el Comité denota que "*…por primera vez, un Estado como el de Bolivia se ha establecido Constitucionalmente que el ingreso de las Máximas Autoridades del Órgano Judicial, es decir magistradas y magistrados del Tribunal Supremo de Justicia, Tribunal Constitucional Plurinacional, Tribunal Agroambiental y el Consejo de la Magistratura, serán elegidos mediante sufragio universal, lo que quiere decir, que el Estado Plurinacional de Bolivia está implementando una transformación en el acceso a la Función Judicial y en la Administración de Justicia, conforme a los principios procesales de gratuidad, publicidad, transparencia, oralidad, celeridad, probidad, honestidad, legalidad, eficacia, eficiencia, accesibilidad, inmediatez, verdad material, debido proceso e igualdad de partes ante el Juez, encontrándose regulado en el Capítulo Segundo Jurisdicción Ordinaria artículo 180 al 204 de la Constitución Política del Estado*"[80/].

[113] Como quedó señalado anteriormente, la Ley No. 025 establece los procedimientos para estas elecciones, las cuales se llevaron a cabo por primera vez en octubre de 2011. No obstante, el Comité, con base en la información que tuvo a su disposición, no identificó la existencia de criterios que apoyen la labor de preselección que por mandato constitucional le compete a la ALP de los postulantes a magistrados del TSJ, TCP y del Tribunal Agroambiental, así como para proponer a los candidatos al Consejo de la Magistratura.

[114] En este sentido, el Comité, con el fin de garantizar el principio de tratamiento igualitario a todos los aspirantes y de apoyar a la ALP en su labor de postular y proponer a los mejores candidatos a los cargos antes referidos, estima conveniente que el Estado analizado considere la posibilidad de establecer criterios y/o requisitos que valoren objetiva y acertadamente la preparación técnica y profesional de los aspirantes, tomando en cuenta su experiencia y habilidades requeridas para la magistratura de que se trate, a través de la aplicación de exámenes de aptitudes y conocimientos, el análisis de sus antecedentes, así como la evaluación de la experiencia profesional y estudios realizados. (Véase recomendación 1.1.3.14 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[115] En segundo lugar, si bien el artículo 215 de la Ley No. 025 establece la nueva carrera del Órgano Judicial, ésta sólo comprende a jueces de las jurisdicciones ordinaria y agroambiental, dejando por fuera a los vocales y personal de apoyo judicial, los cuales, con otra denominación, estaban incluidos en la carrera judicial establecida en el artículo 23 de la Ley No. 1817 del Consejo de la Judicatura[81/] que analizó el Comité en la Segunda Ronda.

80. Véase el *Informe Nacional de Avance* presentado por el Estado Plurinacional de Bolivia durante la 21ª Reunión del Comité (marzo de 2013) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Reglamento del Comité, p. 24, disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/XXI_blv.pdf
81. Disponible en: http://goo.gl/cX5hCb

[116] Lo anterior llama la atención del Comité por cuanto únicamente los jueces gozan de la continuidad y permanencia que garantiza la actual carrera del Órgano Judicial y no así el resto de los funcionarios que prestan sus servicios a este Órgano del Estado. Por ejemplo la vinculación de los vocales tiene una periodicidad de cuatro años solamente según el Acuerdo del Consejo de la Magistratura No. 70/2014 que aprueba el Reglamento de Vocales y la convocatoria 03/2014[82/].

[117] Es por lo anterior, que el Comité, en aras de promover los principios de estabilidad, continuidad, permanencia y seguridad laboral en el Órgano Judicial, formulará una recomendación al Estado analizado para que considere adoptar las medidas que estime necesarias para que los vocales, servidores judiciales y demás funcionarios de apoyo judicial puedan formar parte de la nueva carrera del Órgano Judicial dispuesta por la Ley No. 025. (Véase recomendación 1.1.3.15 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[118] Por otro lado, la representación del Consejo de la Magistratura, durante su intervención en la visita *in situ*, señaló que el Reglamento de la Carrera Administrativa del Órgano Judicial se encuentra en revisión final, por lo que el ingreso de funcionarios administrativos es de carácter provisional, previo cumplimiento del perfil establecido para el cargo. El Comité formulará una recomendación en este sentido. (Véase recomendación 1.1.3.16 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[119] En este mismo orden de ideas, la representación de la DAF señaló en la misma oportunidad que la implementación de la Ley No. 025 dio lugar a la transformación estructural de la administración de justicia con instancias jurisdiccionales y administrativas con atribuciones específicas. Sin embargo, dichas atribuciones en el ámbito administrativo no se encuentran adecuadamente establecidas, pues, existen imprecisiones y contradicciones que han generado algunos conflictos internos con el Consejo de la Magistratura.

[120] De acuerdo con la información presentada[83/], de conformidad con el artículo 230, párrafo 4º, de la Ley No. 025, la DAF tiene, entre otras atribuciones, la de designar a su personal mediante concursos de méritos y exámenes de competencias, pero esa atribución, señalaron, es limitada, puesto que no abarca a todo el personal administrativo del Órgano Judicial, situación que no es la más adecuada, ya que la normativa existente faculta al Consejo de la Magistratura a contratar personal administrativo. Al respecto, la DAF puntualizó que cuenta con su Reglamento Específico del SAP, Reglamento Interno de Personal, Reglamento de Organización de Funciones, Manual de Funciones y Manual de Puestos, documentos que permitirían iniciar el proceso de contracción, sin embargo, como explicó en su exposición, estos reglamentos se encuentra en proceso de actualización y ajuste en virtud de la reestructuración reciente efectuada en la DAF.

[121] Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité formulará una recomendación al Estado analizado para que considere adoptar las medidas necesarias tendientes a delimitar las atribuciones y competencias correspondientes al Consejo de la Magistratura y la DAF en relación con la contratación de los servidores públicos administrativos del Órgano Judicial principalmente, estableciendo mecanismos de coordinación interinstitucional entre ambas entidades para armonizar sus funciones, intercambiar información, agilizar los procesos de contratación y obtener apoyo para el

82. Véase presentación del Consejo de la Magistratura con ocasión de la visita *in situ*, nota *supra* 61. http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
83. Véase presentación de la DAF con ocasión de la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm

cumplimiento de sus respectivas responsabilidades. (Véase recomendaciones 1.1.3.17 y 1.1.3.18 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

- En lo que respecta al Ministerio Público, el Comité considera lo siguiente:

[122] Al igual que en el Órgano Judicial, el Estado analizado cuenta con un nuevo sistema de contratación de servidores públicos en este ámbito. Dicho sistema se encuentra contenido en la nueva LOMP y en el Reglamento de la Carrera Fiscal del Ministerio Público, citados en la sección anterior.

[123] No obstante, el Comité denota una insuficiencia de disposiciones que establezcan la carrera administrativa en el Ministerio Público, la cual, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 111 de la LOMP, abarcaría a todo el personal que cumple dichas funciones en esta institución del Estado.

[124] Sobre el particular, durante la visita *in situ*, la representación del Ministerio Público señaló que si bien se han elaborado todos los reglamentos que exige la LOMP, la regulación sobre dicha carrera se ha visto rezagada por esperar la adecuación o desarrollo del nuevo régimen de contratación de servidores públicos con sujeción a la CPE vigente, a diferencia de la instrumentación de la carrera pericial, la cual, señaló, se encuentra más avanzada. Al respecto, el Comité formulará una recomendación. (Véase recomendación 1.1.3.19 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

1.1.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[125] Con relación a este tipo de desarrollos, el Comité destaca el proyecto informático que viene adelantando la DGSC para la sistematización del RUESS, así como la aplicación para *smartphones* diseñada por el Consejo de la Magistratura para difundir las convocatorias del Órgano Judicial, ambos descritos en la sección 1.1.1 anterior.

1.1.2.3. Resultados

[126] En su respuesta al cuestionario[84/], el Estado analizado no presenta información sobre resultados objetivos obtenidos en relación con los sistemas para la contratación de funcionarios públicos a que se refiere el párrafo 5º del artículo III de la Convención. No obstante, el Comité, con base en la información recabada durante la visita *in situ* y la que ha tenido a su disposición, estima oportuno efectuar las siguientes consideraciones:

- En lo que respecta al grupo mayoritario de servidores públicos:

[127] El Comité reitera sus observaciones en cuanto a la importancia de que el Estado analizado adecue a la brevedad el régimen de contratación de servidores públicos a los principios y derechos consagrados en la nueva CPE y, en este sentido, formulará una recomendación para que, sin perjuicio de la inminente adopción del nuevo régimen, el Estado analizado considere adoptar las medidas pertinentes para fortalecer la elaboración y mantenimiento de la información estadística de la DGNGP, como Órgano Rector del SAP, y la DGSC, referida, entre otros aspectos, al número de oportunidades de vinculación a la función pública divulgadas; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados mediante procesos de selección meritoria; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos de carrera mediante nombramientos temporales o provisionales; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos libre nombramiento; y número y

84. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 119, nota *supra* 11.

porcentaje de personas vinculadas a las entidades públicas mediante la utilización de regímenes de prestación de servicios, tales como contratos administrativos de asesoría o consultoría. (Véase recomendación 1.1.3.20 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

- En lo que respecta al Órgano Legislativo:

[128] El Comité reitera sus observaciones en cuanto a la importancia de que el Estado analizado considere adecuar y/o desarrollar las leyes u otros instrumentos que fortalezcan el sistema de contratación de funcionarios públicos en el Órgano Legislativo a través del establecimiento de una carrera administrativa única o especial que tome en cuenta su organización particular y competencias específicas y, en este sentido, formulará una recomendación para que, sin perjuicio de la posible adopción de ese régimen, el Estado analizado considere adoptar las medidas pertinentes para fortalecer la elaboración y mantenimiento de la información estadística del Órgano Legislativo, referida, entre otros aspectos, al número de oportunidades de vinculación a la función legislativa divulgadas; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados mediante procesos de selección meritoria; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos de carrera mediante nombramientos temporales o provisionales; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos libre nombramiento; y número y porcentaje de personas vinculadas a las entidades públicas mediante la utilización de regímenes de prestación de servicios, tales como contratos administrativos de asesoría o consultoría. (Véase recomendación 1.1.3.21 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

- En lo que respecta al Órgano Judicial:

[129] Tanto en la información puesta de presente con ocasión del visita *in situ*[85/] como de su "Rendición de Cuentas del Primer Semestre de 2015", el Consejo de la Magistratura señala que "…*Uno de los desafíos más importantes planteados por el Consejo de la Magistratura para la gestión 2015, es la consolidación de la institucionalidad de cargos en el Órgano Judicial, acorde a las exigencias de la Ley 025; sin embargo, este propósito se ha visto truncado por intereses mezquinos y particulares de algunos jueces y vocales, quienes mediante acciones de Amparo Constitucional y otros recursos, han frenado procesos de convocatorias públicas, dejando en suspenso e impidiendo la tan ansiada trasformación de la justicia boliviana, que demanda la población para renovarla con los mejores profesionales del Derecho, hombres y mujeres probos e independientes. Este tipo de acciones, han imposibilitado el ejercicio pleno de las atribuciones del Consejo de la Magistratura para regular y administrar la selección de jueces y vocales a través de Concurso de Méritos y Exámenes de Competencia, tal como establece la Ley Nº 025 y dotar al Órgano Judicial de recursos humanos calificados*."[86/].

[130] Teniendo en cuenta que el Reglamento de la Carrera Judicial se aprobó en enero de 2015, las acciones del Consejo de la Magistratura, en relación con la aplicación de esta nueva normativa en cuanto a las convocatorias públicas es la siguiente:

85. Véase presentación del Consejo de la Magistratura durante visita *in situ*, nota *supra* 61.
86. Rendición de Cuentas del Primer Semestre de 2015 del Consejo de la Magistratura, p. 61, disponible en: http://goo.gl/XHhBI5

Modalidad Convocatorias Públicas (Ley No. 025)
Servidores Jurisdiccionales

No.	No. de Acuerdo	No. de Convocatoria	Resultados
1	Acuerdo Nº 70/2014 Aprueba Reglamento de Vocales	Convocatoria 03/2014 para Vocales de tribunales departamentales de justicia. Servidores de gozan de PERIODICIDAD (4 años)	1. Convocatoria paralizada por Acción de Amparo Constitucional. El TCP, mediante SCP-0504/2015 del 01 de junio de 2015, fundamenta y confirma que el CM no vulneró ningún derecho. DENIEGA tutela solicitada por algunos vocales, resolviendo la vigente la convocatoria 03/2014. 2. En cumplimiento de la SCP, el C.M reactiva la Convocatoria 03/2015, no obstante nuevamente es frenada mediante Acción de Cumplimiento.
2	Acuerdo No. 286-A/2014 Aprueba Reglamento de la Carrera Judicial	Convocatoria 01/2015 Juezas y jueces públicos de la Niñez y Adolescencia. (Con acceso a la Carrera Judicial)	Convocatoria paralizada por Acción de Amparo Constitucional, se encuentra en revisión por el TCP
3	Acuerdo Nº 31/2015 Aprueba Reglamento de preselección, selección y designación de la o el conciliador del Órgano Judicial.	Convocatoria 03/2015 Conciliadores.	Proceso de institucionalización concluido y dejado sin efecto, por fuerza de Ley Nº 719
4	Acuerdo Nº 280/2014 Aprueba Reglamento de ingreso, evaluación y capacitación de servidores de apoyo judicial del Órgano judicial.	Convocatoria Pública Nº 09/2014	Proceso de selección ejecutada (Personal que goza de periodicidad, con derecho a evaluaciones al desempeño)
5	Acuerdo aprueba Reglamento trabajadoras sociales y psicóloga de juzgado.	Convocatoria 01/2015	Proceso de selección ejecutada (Personal que goza de periodicidad, con derecho a evaluaciones al desempeño)

Modalidad Convocatorias Públicas (Ley No. 025)
Servidores Administrativos

No.	No. de Acuerdo	No. de Convocatoria	Resultados
1	Acuerdo Nº 013, 014 y 015 Aprueba Reglamento de jueces disciplinarios, secretarios y auxiliares de Jueces Disciplinarios.	Convocatoria 03/2012 Juezas y jueces disciplinarios.	Proceso de selección ejecutado (Personal que goza de periodicidad con derecho a evaluaciones al desempeño). Actualmente el Órgano Judicial cuenta con 21 Jueces Disciplinarios
2	Aprobación de convocatoria Pública a concurso de méritos y examen de competencia al cargo de Director Administrativo Financiero del Órgano Judicial.	Convocatoria 04/2014 secretarios de apoyo a jueces disciplinarios	Proceso de selección concluido.
3	Aprobación de convocatoria Pública a concurso de méritos y examen de competencia al cargo de Personal DD.RR.	Convocatoria 04/2014	Proceso de selección concluido.

[131] El Comité, con base en la información anterior, da cuenta que el Consejo de la Magistratura ha venido adelantando procesos de selección para servidores jurisdiccionales y administrativos con base en la las disposiciones del nuevo régimen de carrera judicial. Sin embargo, preocupa al Comité que algunas de estas convocatorias han sido frenadas por acciones de amparo constitucional, algunas pendientes de resolución. Esta situación, si persiste, podría perjudicar el proceso de transición al nuevo régimen constitucional y legal del Órgano Judicial y selección de nuevos funcionarios que actualmente tienen el carácter de transitorios de acuerdo con previsto en las Leyes No. 003 de febrero de 2010, No. 040 de septiembre de 2010 y No. 212 de diciembre de 2011. En este sentido, el Comité formulará una recomendación. (Véase recomendación 1.1.3.22 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[132] Sumado a lo anterior, el Comité también estima del caso formular una recomendación para que se adopten las medidas pertinentes para fortalecer la elaboración y mantenimiento de la información estadística tanto del Consejo de Magistratura como de la DAF, referida, entre otros aspectos, al número de oportunidades de vinculación a la carrea judicial divulgadas; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados mediante procesos de selección meritoria; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos de carrera mediante nombramientos temporales o provisionales; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos libre nombramiento; y número y porcentaje de personas vinculadas al Órgano Judicial mediante la utilización de regímenes de prestación de servicios, tales como contratos administrativos de asesoría o consultoría. (Véase recomendación 1.1.3.23 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

- En lo que respecta al Ministerio Público:

[133] En su respuesta al cuestionario[87/], el Estado analizado señala que "*Desde la gestión 2013 en el Ministerio Público, se han emitido seis (6) invitaciones públicas nacionales, a objeto de contar con una base de datos de profesionales y técnicos para poder seleccionar objetivamente al personal Fiscal, Apoyo Fiscal, Peritos Forenses, Médicos Forenses, Personal Administrativo y otros cargos necesarios de su incorporación. Asimismo, en la presente gestión 2015 se ha emitido la primera convocatoria interna para la Carrera Fiscal, donde previo el proceso de selección trasparente y legal serán seleccionados 60 funcionarios entre fiscales y asistentes de Fiscal, para poder participar en el Primer Curso de Formación Inicial de la Escuela de Fiscales del Estado, para así poder contar con fiscales institucionalizados en el marco de la visión de la Ley 260 "Ley Orgánica del Ministerio Público*".

[134] Al respecto, con ocasión de la visita *in situ*, la representación del Ministerio Público presentó los resultados de las citadas seis convocatorias, señalando que, a octubre de 2015, se cuenta con una base de datos de 3818 personas registradas y 1767 postulaciones pendientes.

[135] Conforme lo establecido por los artículos 27 y 30 y disposición transitoria segunda de la LOMP el siguiente cuadro suministrado durante la visita *in situ* detalla la cantidad de personas designadas dentro del sistema establecido por el Ministerio Público:

Designaciones Julio 2013 a Agosto 2015

Departamento	Total Personal Vigente	Cantidad De Designaciones
Fiscalía Departamental de Chuquisaca	242	113
Fiscalía Departamental de Tarija	77	49
Fiscalía Departamental de Oruro	60	36
Fiscalía Departamental de Potosí	80	35
Fiscalía Departamental de Beni	66	41
Fiscalía Departamental de Pando	39	22
Fiscalía Departamental de Cochabamba	179	59
Fiscalía Departamental de Santa Cruz	230	101
Fiscalía Departamental de La Paz	255	124
Total a nivel nacional	1228	580

[136] El Comité, con base en la información anterior, da cuenta que el Ministerio Público ha iniciado la implementación del nuevo régimen previsto en la LOMP y en el Reglamento correspondiente a partir de la primera convocatoria interna para la carrera fiscal, recibiéndose 237 postulantes a nivel nacional, ingresando 169 a la fase B (prueba de conocimientos, habilidades y destrezas y posterior entrevista para el ingreso al programa de formación inicial).

87. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 71, nota *supra* 11.

[137] Asimismo, el Comité también da cuenta de la integración de la base datos por invitación directa integrada por 5585 personas para ocupar cargos vacantes interinamente hasta en tanto no se designen Fiscales Superiores o Fiscales de Materia incorporados a la carrera fiscal, ni personal de apoyo a la función fiscal institucionalizado conforme a la LOMP .

[138] En este sentido, el Comité reitera para el Ministerio Público las mismas consideraciones hechas en relación con el Órgano Judicial en el sentido de agilizar el proceso de transición, en este caso, al nuevo régimen de carrera fiscal establecido en los ordenamientos ya citados, teniendo en cuenta que, como se informó durante la visita *in situ*, el personal fiscal que labora actualmente en el Ministerio Público tiene carácter de provisional. (Véase recomendación 1.1.3.24 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

[139] Finalmente, el Comité también estima del caso formular una recomendación para que se adopten las medidas pertinentes para fortalecer la elaboración y mantenimiento de la información estadística del Ministerio Público referida, entre otros aspectos, al número de oportunidades de vinculación a la carrea fiscal divulgadas; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados mediante procesos de selección meritoria; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos de carrera mediante nombramientos temporales o provisionales; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos libre nombramiento; y número y porcentaje de personas vinculadas al Ministerio Púbico mediante la utilización de regímenes de prestación de servicios, tales como contratos administrativos de asesoría o consultoría. (Véase recomendación 1.1.3.25 de la sección 1.1.3 del capítulo II de este informe).

1.1.3. Recomendaciones

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

1.1.3.1. Considerar adecuar y/o desarrollar, a la brevedad y según corresponda, las leyes u otros instrumentos que regulen los sistemas para la contratación de servidores públicos con base en los principios y derechos consagrados en la CPE de 2009, principalmente en sus artículos 232 a 240. (Véase párrafo 20 en la sección 1.1.1 del capítulo II de este informe).

1.1.3.2. Adoptar, a través de los procedimientos correspondientes, normas y mecanismos que regulen la modalidad de reclutamiento por invitación directa de los funcionarios denominados de libre nombramiento con base en los principios de mérito, competencia, igualdad y transparencia, asegurando su publicidad, equidad y eficiencia en la contratación. (Véase párrafo 25 en la sección 1.1.1 del capítulo II de este informe).

1.1.3.3. Elaborar información estadística desagregada sobre el número y porcentaje de servidores públicos vinculados mediante procesos de selección meritoria; mediante nombramientos temporales o provisionales; en cargos libre nombramiento, así como del personal eventual y de servicios de consultoría individual de línea en todos los niveles de gobierno (central, departamental, municipal y entidades territoriales indígena originaria campesinas), en orden identificar retos y,

si corresponde, adoptar medidas correctivas. (Véase párrafo 35 en la sección 1.1.1 del capítulo II de este informe).

1.1.3.4. Continuar adoptando, a través de los procedimientos correspondientes, normas y mecanismos que regulen las contrataciones de personal eventual y de servicios de consultoría individual de línea garantizando los principios de mérito, competencia, igualdad y transparencia y asegurando la publicidad, equidad y eficiencia en la contratación. (Véase párrafo 35 en la sección 1.1.1 del capítulo II de este informe).

1.1.3.5. Adoptar las medidas necesarias para evitar la utilización inapropiada del régimen de prestación de servicios de consultoría individual de línea para vincular a personas que por sus características y por la naturaleza de sus funciones debieran estar comprendidas como servidores públicos de planta y ser seleccionadas a través de la modalidad prevista para los mismos. (Véase párrafo 35 en la sección 1.1.1 del capítulo II de este informe).

1.1.3.6. Adoptar las medidas necesarias tendientes a asimilar, según corresponda, al personal eventual y de servicios de consultoría individual de línea como servidores públicos de planta, con base en los principios y derechos consagrados en la CPE de 2009. (Véase párrafo 35 en la sección 1.1.1 del capítulo II de este informe).

1.1.3.7. Promover, de conformidad con las NB-SAP, la actualización del Reglamento Específico del SAP en las entidades del sector público señaladas en Ley SAFCO y en el EFP y, al mismo tiempo, conceder al MEFP, como órgano rector del Sistema, las facultades de monitoreo necesarias para verificar el adecuado cumplimiento de esta obligación. (Véase párrafo 37 en la sección 1.1.1 del capítulo II de este informe).

1.1.3.8. Adoptar, por parte de la autoridad correspondiente y con base en el régimen general vigente, una normativa específica orientada a prevenir y sancionar el nepotismo en la función pública. (Véase párrafo 42 en la sección 1.1.1 del capítulo II de este informe).

1.1.3.9. Dotar, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos, a la DGNGP, como Órgano Rector del SAP, y a la DGSC, con los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el adecuado cumplimiento de las funciones que desarrollan en relación con los sistemas para la contratación de funcionarios públicos. (Véase párrafo 47 en la sección 1.1.1 del capítulo II de este informe).

1.1.3.10. Establecer mecanismos de coordinación interinstitucional entre la DGNGP, como Órgano Rector del SAP, y la DGSC, tendientes a armonizar las funciones y atribuciones que éstas desarrollan en cuanto al SAP. (Véase párrafo 47 en la sección 1.1.1 del capítulo II de este informe).

1.1.3.11. Considerar adecuar y/o desarrollar, a la brevedad y según corresponda, las leyes u otros instrumentos que fortalezcan el sistema de contratación de funcionarios públicos en el Órgano Legislativo a través del establecimiento de una carrera administrativa única o especial que tome en cuenta su organización particular y competencias específicas, garantizando procesos de selección meritorios, transparentes e imparciales con observancia de los principios consagrados en la CPE y la Convención. (Véase párrafo 61 en la sección 1.1.1 del capítulo II de este informe).

1.1.3.12. Adoptar las medidas necesarias para la pronta implementación y puesta en funcionamiento del RUESS, incluyendo aquellas para su permanente administración, mantenimiento y actualización. (Véase párrafo 76 en la sección 1.1.1 del capítulo II de este informe).

1.1.3.13. Adoptar las medidas necesarias para evitar tanto la utilización inapropiada como la prolongación de la permanencia en el servicio público de las personas vinculadas a través de la figura de "*funcionarios interinos"* que se efectúan sin sujeción a los procedimientos de incorporación basados en el mérito, competencia, igualdad y transparencia. (Véase párrafo 110 en la sección 1.1.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

1.1.3.14. Establecer criterios y/o requisitos que valoren objetiva y acertadamente la preparación técnica y profesional de los aspirantes a Magistrados del TSJ, TCP, Tribunal Agroambiental y miembros del Consejo de la Magistratura, tomando en cuenta su experiencia y habilidades requeridas para la magistratura de que se trate, a través de la aplicación de exámenes de aptitudes y conocimientos, el análisis de sus antecedentes, así como la evaluación de la experiencia profesional y estudios realizados. (Véase párrafo 114 en la sección 1.1.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

1.1.3.15. Adoptar las medidas necesarias que permitan acceder a los vocales, servidores judiciales y demás funcionarios de apoyo judicial a la carrea judicial prevista en el artículo 215 de la Ley No. 025. (Véase párrafo 117 en la sección 1.1.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

1.1.3.16. Considerar adoptar a la brevedad el Reglamento de la Carrera Administrativa del Órgano Judicial con base en los principios de mérito, competencia, igualdad y transparencia, asegurando la publicidad, equidad y eficiencia en la contratación de funcionarios administrativos. (Véase párrafo 118 en la sección 1.1.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

1.1.3.17. Considerar adecuar y/o desarrollar, a la brevedad y según corresponda, disposiciones que delimiten claramente las atribuciones y competencias del Consejo de la Magistratura y la DAF en relación particularmente con la contratación de los servidores públicos administrativos del Órgano Judicial. (Véase párrafo 121 en la sección 1.1.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

1.1.3.18. Establecer mecanismos de coordinación interinstitucional entre el Consejo de la Magistratura y la DAF para armonizar sus funciones, intercambiar información, agilizar los procesos de contratación de servidores públicos administrativos del Órgano Judicial y obtener apoyo para el cumplimiento de sus responsabilidades. (Véase párrafo 121 en la sección 1.1.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

1.1.3.19. Adoptar, a través de los procedimientos correspondientes, normas y mecanismos que regulen la carrera administrativa del Ministerio Público prevista en el artículo 111 de la LOMP con base en los principios de mérito, competencia, igualdad y transparencia, asegurando la publicidad, equidad y eficiencia en la contratación. (Véase párrafo 124 en la sección 1.1.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

1.1.3.20. Adoptar las medidas pertinentes para fortalecer la elaboración y mantenimiento de la información estadística de la DGNGP, como Órgano Rector del SAP, y la DGSC referida, entre otros aspectos, al número de oportunidades de vinculación a la función pública divulgadas; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados mediante procesos de selección meritoria; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos de carrera mediante nombramientos temporales o provisionales; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos libre nombramiento; y número y porcentaje de personas vinculadas a las entidades públicas mediante la utilización de regímenes de prestación de servicios, tales como contratos administrativos de asesoría o consultoría, en orden identificar retos y, si corresponde, adoptar medidas correctivas. (Véase párrafo 127 en la sección 1.1.2.3 del capítulo II de este informe).

1.1.3.21. Adoptar las medidas pertinentes para fortalecer la elaboración y mantenimiento de la información estadística del Órgano Legislativo, referida, entre otros aspectos, al número de oportunidades de vinculación a la función legislativa divulgadas; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados mediante procesos de selección meritoria; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos de carrera mediante nombramientos temporales o provisionales; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos libre nombramiento; y número y porcentaje de personas vinculadas a las entidades públicas mediante la utilización de regímenes de prestación de servicios, tales como contratos administrativos de asesoría o consultoría, en orden identificar retos y, si corresponde, adoptar medidas correctivas. (Véase párrafo 128 en la sección 1.1.2.3 del capítulo II de este informe).

1.1.3.22. Adoptar las medidas necesarias tendientes a dar celeridad y efectividad a los concursos de méritos y exámenes de competencia para la selección de los funcionarios del Órgano Judicial que, con base lo dispuesto por la Ley No. 003 de 13 de febrero de 2010, Ley No. 040 de 1 de septiembre de 2010 y la Ley No. 212 de 23 de diciembre de 2011, tienen el carácter de *transitorios.* (Véase párrafo 131 en la sección 1.1.2.3 del capítulo II de este informe).

1.1.3.23. Adoptar las medidas pertinentes para fortalecer la elaboración y mantenimiento de la información estadística tanto del Consejo de Magistratura como de la DAF referida, entre otros aspectos, al número de oportunidades de vinculación a la carrea judicial divulgadas; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados mediante procesos de selección meritoria; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos de carrera mediante nombramientos temporales o provisionales; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos libre nombramiento; y número y porcentaje de personas vinculadas al Órgano Judicial mediante la utilización de regímenes de prestación de servicios, tales como contratos administrativos de asesoría o consultoría, en orden identificar retos y, si corresponde, adoptar medidas correctivas. (Véase párrafo 132 en la sección 1.1.2.3 del capítulo II de este informe).

1.1.3.24. Adoptar las medidas necesarias tendientes a agilizar los procesos de transición al nuevo Régimen de Carrera Fiscal establecido en la LOMP. (Véase párrafo 138 en la sección 1.1.2.3 del capítulo II de este informe).

1.1.3.25. Adoptar las medidas pertinentes para fortalecer la elaboración y mantenimiento de la información estadística del Ministerio Público referida, entre otros aspectos, al número de oportunidades de vinculación a la carrea fiscal divulgadas; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados mediante procesos de selección meritoria; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos de carrera mediante nombramientos temporales o provisionales; número y porcentaje de funcionarios públicos vinculados en cargos libre nombramiento; y número y porcentaje de personas vinculadas al Ministerio Púbico mediante la utilización de regímenes de prestación de servicios, tales como contratos administrativos de asesoría o consultoría, en orden identificar retos y, si corresponde, adoptar medidas correctivas. (Véase párrafo 139 en la sección 1.1.2.3 del capítulo II de este informe).

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

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

Recomendación 1.2.1:

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

[141] Tanto en su respuesta al cuestionario[88/] como durante la visita *in situ,* el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior recomendación, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, lo siguiente:

[142] La promulgación del DS No. 0181[89/], el cual, como se precisó en la sección 1.1.1 anterior, abrogó el DS No. 29190 de 2007 y éste, a su vez, el DS No. 27328 de 2004 cuyas disposiciones fueron las analizadas por el Comité en la Segunda Ronda y sobre las que versan la mayoría de las recomendaciones y medidas sugeridas en dicha Ronda en relación con los sistemas de contratación pública en el Estado Plurinacional de Bolivia.

[143] El DS No. 0181, al igual que los dos DS que lo precedieron, se elaboró y promulgó con base en las disposiciones de la Ley SAFCO vigente desde 1990, la cual, como se precisó también en la sección 1.1.1. anterior, es previo a la CPE de 2009, razón por la cual el Estado analizado puso de presente durante la visita *in situ,* los avances desarrollados en relación con un anteproyecto de Ley de la Gestión Pública Plurinacional, el cual, se dijo, sustituirá la citada y aún vigente Ley SAFCO de 1990 e incluiría, entre otras disposiciones, un nuevo régimen de contrataciones públicas sobre la base de la nueva estructura jurídico-institucional del Estado a partir de la CPE de 2009.

[144] Es por lo anterior que, sin perjuicio de tomar nota de los pasos dados para avanzar en la implementación de la anterior recomendación, el Comité estima del caso reformularla e instar al Estado analizado a considerar adecuar y/o desarrollar, a la brevedad y según corresponda, las leyes u otros instrumentos que aseguren la publicidad, equidad y eficiencia de los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado con base en los principios previstos en la CPE de 2009. (Véase recomendación 1.2.3.1 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

[145] Guarda relación con lo anterior, las observaciones que sobre este tema presentaron los representantes de las organizaciones de la sociedad civil, del sector privado, asociaciones profesionales y académicos que fueron invitados a participar en la visita *in situ*¸ en cuanto a la importancia de adecuar ya el régimen de contrataciones a la nueva CPE, teniendo en cuenta que la realidad actual del Estado es diferente a la de hace 25 años cuando se publicó la Ley SAFCO, lo cual, señalaron, denota un claro desfase entre la realidad y la legislación vigente. Asimismo, manifestaron que si bien se han dado ciertos avances normativos en la materia, existe en Bolivia la imperiosa necesidad de contar a la brevedad con una legislación especial en materia de contrataciones públicas conforme a al nuevo régimen jurídico-institucional plurinacional.

88. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 62 a 68, nota *supra* 11.
89. Véase nota *supra* 28.

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

Desarrollar, por parte de la autoridad correspondiente, las causales de excepción a la licitación pública previstas en los artículos 33 del T.O. del DS N° 27328 y 71 del Reglamento (Resolución Ministerial N° 760) con la finalidad de impedir su utilización inadecuada y/o discrecional.

[146] Tanto en su respuesta al cuestionario[90/] como durante la visita *in situ* , el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que le permiten estimar que la misma ha sido considerada satisfactoriamente, las diecinueve causales específicas para la contratación por excepción previstas en el artículo 68 del DS No. 0181, entre las que llama la atención del Comité la señalada en el inciso f) en cuanto a la relación del concepto de excepción con la "*adquisición de obras de arte*".

[147] En cuanto a la finalidad de impedir su utilización inadecuada y/o arbitraria como dispone la medida sugerida, el artículo 13 del DS No. 0181 señala que la Máxima Autoridad Ejecutiva (en adelante "MAE") de la entidad pública contratante (en adelante "EPC") es la responsable de autorizar esta modalidad de contratación mediante resolución expresa, motivada técnica y legalmente, debiéndose para ello desarrollar procedimientos para efectuar estas contrataciones a través de acciones inmediatas, ágiles y oportunas, según lo dispone el artículo 66. Además, una vez suscrito el contrato, la EPC deberá presentar la información de la contratación a la Contraloría General del Estado (en adelante "CGE") y registrarla como contratación por excepción en el SICOES cuando el monto sea mayor a Bs. 20,000[91/] (veinte mil bolivianos).

[148] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria por el Estado analizado de la medida a) de la recomendación 1.2.1.

[149] Sin embargo, con relación a esta modalidad de contratación, durante la visita *in situ*, la representación de la DGNGP[92/] precisó que las resoluciones expresas de la MAE que autorizan la procedencia de una contratación por excepción no son recurribles de conformidad con lo previsto en el párrafo III del artículo 90 del DS No. 0181, por lo que sólo están sujetas al control *ex post* que aleatoriamente ejerce la CGE en cumplimiento de sus atribuciones.

[150] Por su parte, la representación de la Procuraduría General del Estado (en adelante "PGE"), en esa misma oportunidad, puntualizó[93/] que si bien no interviene directamente en el control y vigilancia de la ejecución de los contratos celebrados conforme al DS No. 0181, la PGE formula dictámenes sobre la legalidad de los mismos a requerimiento de cualquier entidad pública. En este sentido, añadió que en el marco de sus funciones constitucional y legalmente conferidas, se emitió el Dictamen General 02/2015[94/] que instruye a todas las Unidades Jurídicas[95/] de la AP a que en los procesos de contratación, incluyendo los de excepción, y en la ejecución de los mismos, se verifique que el contratista pueda cumplir materialmente las obligaciones contraídas; introduzcan las cláusulas

90. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 74 y 75, nota *supra* 11.
91. Tipo de cambio: US $1.00 = Bs. 6.91 (noviembre de 2015).
92. Véase presentación de la DGNGP durante la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
93. Véase presentación de la PGE durante la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
94. Disponible en: http://www.procuraduria.gob.bo/images/docs/marcolegal/dictamen002.pdf
95. El artículo 37 del DS No. 0181 establece las principales funciones de estas Unidades en los procesos contratación.

necesarias que garanticen la ejecución del contrato; hagan seguimiento a la ejecución contractual, en cuanto al cumplimiento de los plazos y condiciones; promueva, ante la identificación de irregularidades o ilícitos, las acciones necesarias para que a través de informe motivado, si corresponde, recomienden a la MAE la resolución del contrato y la correspondiente ejecución de las boletas y/o pólizas de garantía; y den seguimiento, ante la denuncia penal, de la acción hasta la conclusión de la misma, participando de forma oportuna y pertinente conforme a derecho.

[151] Sin perjuicio de la consideración satisfactoria por el Estado analizado de la medida sugerida en la Segunda Ronda sobre el desarrollo de las causales de excepción a la licitación pública, teniendo en cuenta la motivación obligatoria de las resoluciones expresas de las MAE que autorizan la contratación por excepción, así como las instrucciones emitidas por la PGE para que las unidades jurídicas de la AP verifique la legalidad de este procesos de contratación, el Comité denota que los mecanismos control actuales para este tipo de contrataciones no ofrecen, en su conjunto, garantías que permitan identificar oportunamente si esta modalidad de contratación se está utilizando de manera inadecuada y/o arbitraria.

[152] En este sentido, el Comité formulará las recomendaciones correspondientes para que el Estado analizado considere complementar y/o fortalecer tales mecanismos, teniendo en cuenta, además, que no existe un límite de cuantía para las contrataciones por excepción de acuerdo con el artículo 13 del DS No. 0181 y que las resoluciones que las autorizan son inimpugnables. (Véase recomendaciones 1.2.3.2 y 1.2.3.3 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

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

Establecer, por parte de la autoridad correspondiente y mediante un mecanismo general, los parámetros que permitan a las entidades públicas fijar en sus reglamentos específicos los montos objetivos para la procedencia de la modalidad de contratación directa.

[153] Tanto en su respuesta al cuestionario[96/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó la siguiente información con relación a la medida b) anterior:

[154] El DS No. 0181, en la sección VI del capítulo IV, establece el nuevo régimen de la modalidad de contratación directa de bienes y servicios, la cual, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13 y 70, se permite sin límite de cuantía y sólo por las causales expresamente señaladas en el artículo 72 del mismo DS No. 0181. No obstante la sujeción obligatoria a estas causales para su procedencia, el Comité con base en la información que tuvo a su disposición, denota que "*…en caso que se necesario realizar una contratación directa de algún servicio que no está detallado en el citado artículo 72… se tramita dicha compra a través de la emisión de un Decreto Supremo*."[97/]

[155] Con base en lo anterior, el Comité reitera sus consideraciones y conclusiones contenidas en el Informe de la Segunda Ronda[98/] que dieron origen a la formulación de la anterior medida en cuanto a la importancia que el Estado analizado cuente con un régimen general de cuantías que fije los montos

96. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 62 a 68, nota *supra* 11.
97. Véase el *Informe Nacional de Avance* presentado por el Estado Plurinacional de Bolivia durante la 21ª Reunión del Comité (marzo de 2013) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Reglamento del Comité, p. 27, nota *supra* 78.
98. Véase Informe de Bolivia de la Segunda Ronda, p. 13, nota *supra* 3.

para la procedencia de este tipo de contrataciones con elementos objetivos y parámetros específicos, pues su ausencia podría permitir el uso inapropiado de esta modalidad de contratación, provocando un detrimento en el patrimonio de la entidad y por consiguiente del Estado.

[156] En este sentido, el Comité reformulará la medida sugerida adecuándola al marco jurídico vigente del DS No. 0181. (Véase recomendación 1.2.3.4 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

Recomendación 1.2.2 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Continuar fortaleciendo el Órgano Rector del SABS, especialmente a su Dirección General de Sistemas de Administración Gubernamental del Viceministerio de Presupuesto y Contaduría, en lo concerniente a las actividades de administración y control del sistema, dotándola con los recursos necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

[157] Tanto en su respuesta al cuestionario[99/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior recomendación, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, lo siguiente:

[158] El artículo 53 del DS No. 29894 descrito en la sección 1.1.1 que establece como atribución del Viceministerio de Presupuesto y Contabilidad Fiscal del MEFP, la de ejercer las facultades de Órgano Rector de las Normas de Gestión Pública.

[159] En este contexto, la DGNGP se ha reestructurado para fortalecer sus capacidades, "… *creando la Unidad de Análisis y Diseño de Normas para encarar el desarrollo de la normativa de gestión pública en el marco de la Constitución Política del Estado y la Unidad de Normas de Programación y Ejecución, teniendo como objetivo fortalecer las capacidades institucionales para la implantación de las normas de administración gubernamentales en las entidades públicas, estructura y organización aprobada mediante Resolución Ministerial del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas 42 de 13 de marzo de 2009; sin embargo, aún no se logra plasmar como una instancia autárquica a fin de contar con un ente imparcial, con atribuciones normativas, operativas y dirimidoras* (sic) *para la regulación y supervisión de las contrataciones estatales*."[100/]

[160] Sumado a lo anterior, durante su intervención en la visita *in situ*, la representación de la DGNGP manifestó que tampoco han existido grandes cambios estructurales que apoyen al cumplimiento de la recomendación.

[161] En este sentido y sin perjuicio de los pasos dados para avanzar en su implementación, el Comité reformulará la anterior recomendación con base en las precisiones hechas por el Estado analizado en su respuesta al cuestionario y las consideraciones presentadas durante la visita *in situ*. (Véase recomendación 1.2.3.5 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

99. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 78 y 79, nota *supra* 11.
100. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 78 y 79, nota *supra* 11.

Recomendación 1.2.3:

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

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

Desarrollar e implementar un régimen sancionatorio para contratistas y funcionarios públicos que incumplan o quebranten los principios y disposiciones del T.O. del D.S. N° 27328 y su Reglamento.

[162] Con respecto a la anterior recomendación y medida sugerida, tanto en su respuesta al cuestionario[101/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado señaló que si bien no se ha implementado el régimen sancionatorio sugerido por el Comité, la Ley No. 004 de Lucha Contra la Corrupción, Enriquecimiento Ilícito e Investigación de Fortunas "Marcelo Quiroga Santa Cruz" (en adelante "Ley No. 004") promulgada en 2010, prevé sanciones por la comisión de actos de corrupción por servidores y ex servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, así como por personas naturales o jurídicas y representantes legales de personas jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras que comprometan o afecten recursos del Estado.

[163] Al respecto, con ocasión de la visita *in situ*, la representación de la DGNGP precisó que esta relación y/o supletoriedad entre las disposiciones de la Ley No. 004 y la ausencia de un régimen sancionatorio para servidores públicos específicamente en materia de contrataciones públicas podría obviar la necesidad de un nuevo régimen sancionatorio sumando a la vigencia del DS No. 23318-A[102/] "Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública" y sus modificaciones puesto de presente también por la representación de la DGNGP en esa misma oportunidad.

[164] Sin detrimento de lo anterior, el Comité reitera sus consideraciones y conclusiones contenidas en el Informe de la Segunda Ronda[103/] en cuanto a la insuficiencia de disposiciones que establezcan sanciones específicas para contratistas y funcionarios públicos que incumplan o quebranten las disposiciones que rigen los procesos de contrataciones públicas en el Estado analizado, sin perjuicio del Régimen de Responsabilidad por la Función Pública establecido en el capítulo V de la Ley SAFCO, de las disposiciones aplicables del EFP y la Ley No. 004, así como de los Imperativos para la Conducta Ética del Servidor Público que Interviene en la Contratación de Bienes y Servicios del Estado del DS No. 0181.

[165] En este sentido, el Comité reformulará la anterior recomendación y medida sugerida adecuándola al marco jurídico vigente. (Véase recomendación 1.2.3.6 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

101. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 62 a 68, nota *supra* 11.
102. Disponible en: http://www.contraloria.gob.bo/portal/Uploads/PDFportal/20121217_314.pdf
103. Véase Informe de Bolivia de la Segunda Ronda, p. 13, nota *supra* 3.

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

Adoptar, a través de la autoridad correspondiente, disposiciones que prevean la selección de un ente que adelante las labores de interventoría, control y vigilancia en contratos de cierta cuantía o complejidad que así lo requieran.

[166] Con respecto a la anterior medida sugerida, en su respuesta al cuestionario[104/], el Estado analizado señala que en el marco legal vigente no se han creado entidades que cumplan funciones previas de interventoría, control y vigilancia en la ejecución de los contratos, haciéndose referencia, como posibles mecanismos alternos, los dictámenes de legalidad que formula la PGE y el control externo posterior por parte de la CGE, descritos ambos al inicio de esta sección.

[167] Igualmente, como alternativa de control previo, la representación de la DGNGP aludió a la vigilancia que en materia de contratación ejercen las unidades de control interno de las entidades de la AP. Sin embargo, habida cuenta de la importancia de contar con un órgano que adelante las labores a que se refiere la medida sugerida, la misma representación señaló que en el marco de un anteproyecto de Ley de Contrataciones Públicas que eventualmente sustituiría al DS No. 0181 se está previendo el establecimiento de un órgano de control superior en materia de contrataciones públicas.

[168] En este sentido, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida b) anterior, reiterando sus consideraciones y conclusiones contenidas en el Informe de la Segunda Ronda[105/] con relación a este tema e insta al Estado analizado a continuar brindándole atención a su implementación. (Véase recomendación 1.2.3.7 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

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

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

[169] Tanto en su respuesta al cuestionario[106/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, lo siguiente:

[170] La CPE de 2009 que consagra el control social desde la sociedad civil organizada, como un mecanismo para realizar seguimiento y evaluación a la gestión pública en todos los niveles del gobierno y las entidades territoriales autónomas, autárquicas, descentralizadas y desconcentradas.

[171] El DS No. 0181 que establece en las diferentes modalidades de contratación pública, independientemente de su objeto, el ejercicio del control social en todos los actos de carácter público en la etapa *pre-contractual* de las contrataciones. Asimismo, el inciso e) del artículo 49 establece el

104. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 81 y 82, nota *supra* 11.
105. Véase Informe de Bolivia de la Segunda Ronda, p. 8, nota *supra* 3.
106. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 83 y 84, nota *supra* 11.

registro obligatorio en el SICOES de los informes periódicos de avance de contratos de bienes, obras y servicios, como un insumo para el control social.

[172] La Ley No. 341 de Participación y Control Social[107/] (en adelante "Ley No. 341") de febrero de 2013, la cual establece el marco general de la participación y control social definiendo los fines, principios, atribuciones, derechos, obligaciones y formas de su ejercicio en aplicación de la CPE. El MTILCC es la entidad responsable de promover y supervisar este control. En cumplimiento de esta responsabilidad, con ocasión de la visita *in situ*, la representación del MTILCC presentó la iniciativa "Mi Plataforma" que actualmente adelanta y sobre la que el Comité hará referencia en la sección 1.2.2.2 de este informe.

[173] Con base en lo anterior, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la medida c) antes transcrita, reflejados principalmente en la figura del control social consagrado en la CPE, regulado en la Ley No. 341 y reconocido expresamente en la fase *pre-contractual* de las diversas modalidades de contratación pública previstas en el DS No. 0181. Sin embargo, no se identifica en los anteriores instrumentos, disposiciones que impulsen y/o promuevan mecanismos de participación y control social durante la fase de ejecución de los contratos.

[174] Con base en lo anterior, el Comité reformulará la medida sugerida. (Véase recomendación 1.2.3.8 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

[175] Guarda relación con lo anterior, las observaciones que sobre este tema presentaron los representantes de las organizaciones de la sociedad civil, del sector privado, asociaciones profesionales y académicos que fueron invitados a participar en la visita *in situ*¸ en cuanto a la ausencia de mecanismos que permitan un efectivo seguimiento ciudadano de la ejecución de los contratos celebrados por el Estado, haciéndose necesaria una mayor promoción y difusión del alcance de la Ley No. 341 y capacitación para el adecuado ejercicio de sus disposiciones.

Recomendación 1.2.4 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Implementar, a través de las instancias correspondientes del Órgano Rector del SABS, el Registro Público de Proveedores previsto en el artículo 4º del T.O. del D.S. Nº 27328, pudiendo utilizar tecnología informática para su conformación, actualización y consulta.

[176] Tanto en su respuesta al cuestionario[108/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que le permiten estimar que la misma ha sido considerada satisfactoriamente, lo siguiente:

[177] El DS No. 1497[109/] de febrero de 2013 que crea el Registro Único de Proveedores del Estado[110/] (en adelante "RUPE"), como el registro único y oficial de proveedores del Estado Plurinacional de Bolivia, válido para participar en las contrataciones públicas mayores a Bs. 20,000 independientemente del origen de los recursos y siendo de aplicación obligatoria para todas las entidades públicas.

107. Disponible en: http://www.transparencia.gob.bo/data/botoneria_derecha/bt_20131009_04.pdf
108. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 84 a 89, nota *supra* 11.
109. Disponible en: https://www.sicoes.gob.bo/normativa/docs/DS1497.pdf
110. El RUPE está disponible en el SICOES bajo la opción "Guía de Proveedores" del menú del RUPE, donde se publica información general de los proveedores registrados, ofreciendo facilidades de búsqueda.

[178] El Reglamento del RUPE[111/], aprobado mediante Resolución Ministerial No. 274 de mayo de 2013, que dispone, entre otros aspectos, el objeto, finalidad, ámbito de aplicación e información contenida de este Registro.

[179] Actualmente, con base en la información actualizada suministrada con ocasión de la visita *in situ*, el RUPE cuenta con más de 82.263 proveedores inscritos, con una inscripción promedio de 209 proveedores por día.

[180] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria por el Estado analizado de la anterior recomendación 1.2.4 anterior.

Recomendación 1.2.5:

Continuar fortaleciendo los medios electrónicos y sistemas de información para la contratación pública.

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

Adoptar la reglamentación especial para las contrataciones por medios electrónicos prevista en el artículo 34 del T.O. del D.S. Nº 27328, centralizando, en la medida de lo posible, la difusión pública de las compras estatales, observando los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención y facilitando las mejores condiciones para las operaciones comerciales del Estado.

[181] Tanto en su respuesta al cuestionario[112/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, lo siguiente:

[182] El DS No. 29190 de 2007, señalado en párrafos anteriores, que establece al SICOES como único medio oficial de difusión de las convocatorias estatales, que hasta ese entonces debían ser publicadas en la Gaceta Oficial de Convocatorias y/o en un periódico de circulación nacional. Asimismo, a partir de la vigencia del DS No. 0181, el SICOES se convierte también en el medio oficial de notificación de las adjudicaciones, así como de otras resoluciones, procediéndose al cómputo de plazos a partir de la publicación de estos documentos en este Sistema.

[183] De acuerdo con la respuesta del Estado analizado al cuestionarlo, "*es importante recalcar que la información publicada en el SICOES tiene carácter oficial y que las entidades públicas tienen la obligación de subir al sistema todos los documentos que sean necesarios para que los potenciales proponentes puedan participar y la sociedad civil pueda realizar el seguimiento a los proceso de contratación que realizan las entidades públicas*", además, en la misma respuesta se señala la evolución en la publicación de convocatorias en el SICOES desde la gestión 2002 a la fecha, donde se observa un incremento importante respecto de la publicidad de las contrataciones desde la gestión 2007, llegando a publicarse más de 93,000 procesos de contratación en 2014.[113/]

111. Disponible en: https://www.sicoes.gob.bo/normativa/docs/DS1497.pdf
112. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 83 y 84, nota *supra* 11.
113. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 89, nota *supra* 11.

[184] Asimismo, de acuerdo con la información suministrada por la representación de la DGNGP con ocasión de la visita *in situ*, se realizaron varios ajustes al SICOES para la implementación del DS No. 0181, destacándose, entre otros, la implementación del Catálogo de Bienes y Servicios, que utiliza la Codificación Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas (UNSPSC). En 2012, señaló, se desarrolló el Registro de Proveedores para el Programa "Bolivia Cambia" absorbido en 2013 por el RUPE y actualmente, dijo, se encuentra en curso el desarrollo del "…*Sistema de Gestión Pública (SIGEP) que pretende integrar los sistemas financieros y administrativos como el Sistema Integrado de Gestión y Modernización Administrativa (SIGMA), Sistema Integrado de Contabilidad (actual SIGEP Móvil), Sistema de Información de Activos Fijos (SIAF), Sistema de Administración de Cuentas Fiscales (Mercurio), Sistema de Control de Presentación de Documentación (Alexis), Sistema de Administración e Información de Deuda Subnacional (SAIDS) y la nueva versión del SICOES, con la implementación de contratación electrónica*."[114/]

[185] Cabe señalar que en su respuesta al cuestionario, el Estado analizado refiere como dificultad observada en el proceso de implementación de la anterior medida sugerida que "*de manera inicial, las medidas referidas a la publicación en el SICOES y al cómputo de plazos a partir de ésta, presentaron cierta resistencia por parte de las entidades públicas, sin embargo, a la fecha el 100% de la información publicada en el SICOES se realiza en línea, contrariamente a lo registrado en 2005 donde el 71% de la información era remitida en medio impreso por las entidades públicas, para posteriormente ser transcrita por operadores del Ministerio de Economía y proceder con su publicación en el SICOES*"[115/].

[186] Al respecto, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la anterior medida, principalmente en cuanto al desarrollo del SICOES para centralizar la difusión pública de las compras estatales, observando los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención y facilitando las mejores condiciones para las operaciones comerciales del Estado, como refiere la medida sugerida. Por ello, el Comité estima del caso reformularla e instar al Estado analizado a continuar avanzando en la creación e implementación de sistemas informáticos que permitan la contratación electrónica de bienes y servicios. (Véase recomendación 1.2.3.9 de la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

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

Continuar desarrollando y fortaleciendo el SICOES, especialmente su página en Internet www.sicoes.gov.bo, con el propósito de asegurar la transparencia, publicidad, equidad y eficiencia en los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado que dispone la Convención.

[187] Tanto en su respuesta al cuestionario[116/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que le permiten estimar que la misma ha sido considerada satisfactoriamente, lo siguiente:

[188] A partir de la gestión 2009, el SICOES es administrado por la Dirección General de Sistemas de Gestión de Información Fiscal del MEFP (en adelante "DGSGIF").

114. Véase presentación de la DGNGP durante la visita *in situ*, nota *supra* 92.
115. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 91, nota *supra* 11.
116. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 84 a 89, nota *supra* 11.

[189] Desde entonces, la DGSGIF viene desarrollando una serie de proyectos informáticos, entre los que destacan, el proyecto denominado Sistema de Gestión Pública (en adelante "SIGEP"), con un potenciamiento tecnológico del Centro de Procesamiento de Datos (CPD), que en la actualidad da soporte al SICOES. Durante las gestiones 2013 y 2014, también se realizó un nuevo potenciamiento tecnológico del SICOES, modernizando y fortaleciendo su infraestructura. El proyecto de potenciamiento superó los 3 millones de dólares.

[190] De acuerdo con la respuesta del Estado analizado al cuestionario, los avances logrados en términos de transparencia se muestran a través de la publicación de convocatorias en el SICOES, donde, como se señaló anteriormente, hay un incremento importante respecto de la publicidad de las contrataciones desde la gestión 2007, llegando en 2014 a publicarse más de 93,000 procesos. Respecto de la información publicada en el SICOES, referida a convocatorias, adjudicaciones, contratos, anulaciones de procesos, recepciones definitivas, resoluciones de contratos entre otros (asociadas a un formulario electrónico), la respuesta del Estado analizado al cuestionario detalla información remitida en medio impreso y registrada en línea por las entidades a los largo de estas gestiones, habiéndose alcanzado cerca de 250,000 formularios electrónicos registrados en 2013 y 2014, fomentando la transparencia de los procesos de contratación.

[191] Otro avance que pone de presente el Estado analizado en la misma respuesta es la eliminación desde 2006 de formularios impresos que fueron reemplazados por formularios electrónicos de forma radical, por lo que a la fecha toda la información se registra en línea en todos los niveles del Estado, incluyendo entidades territoriales autónomas.

[192] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria por el Estado analizado de la medida b) de la recomendación 1.2.5 anterior.

Recomendación 1.2.6 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

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

[193] Tanto en su respuesta al cuestionario[117/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado señaló que la normativa nacional de contrataciones vigente no contempla la publicación de pre-pliegos, por lo que no se trabajó en la implementación de la anterior recomendación.

[194] En este sentido, el Comité reitera sus consideraciones y conclusiones contenidas en el Informe de la Segunda Ronda[118/] con relación a este tema, e insta al Estado analizado a brindar atención adicional a la implementación de la misma. (Véase recomendación 1.2.3.10 de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

117. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 84 a 89, nota *supra* 11.
118. Véase Informe de Bolivia de la Segunda Ronda, pp. 15 y 24, nota *supra* 3.

Recomendación 1.2.7:

Fortalecer los sistemas para la contratación de obras públicas.

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

Contemplar la implementación de sistemas de control propios de cada contrato de obra pública en particular que, teniendo en cuenta su magnitud, prevean el ejercicio de labores de interventoría o supervisión directa de la ejecución del contrato por parte de la entidad contratante o de quien esta designe; permitan adelantar veedurías cívicas o actividades de control ciudadano; impongan el deber de rendir periódicamente cuentas sobre el desarrollo del contrato; y hagan posible determinar si se obtuvo efectivamente la relación costo-beneficio esperada y si la calidad de las obras se ajustó a lo convenido.

[195] Tanto en su respuesta al cuestionario[119/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que le permiten estimar que la misma ha sido considerada satisfactoriamente, lo siguiente:

[196] El DS No. 0181 que permite, en las diferentes modalidades de contratación pública independientemente del objeto (obras), el ejercicio del control social consagrado en la CPE y regulado por la Ley No. 341, sobre el cual ya se ha hecho referencia anteriormente.

[197] Las disposiciones del Modelo de Documento Base de Contratación para Contratación de Obras en la Modalidad de Licitación Pública[120/], de uso obligatorio para la elaboración de este tipo de contratos, el cual contempla las figuras del fiscal de obra[121/], la supervisión técnica[122/] y del supervisor[123/], así como la obligación de incluir en este tipo de contratos disposiciones de fiscalización y supervisión, inspecciones, recepción de obra, planilla de liquidación final, procedimientos de pago y la conformidad del contrato, entre otras disposiciones.

[198] Sobre el particular, el Estado analizado señala en su respuesta que desde el DS No. 27328, actualmente abrogado, "*…los contratos de obras contemplaban la fiscalización realizada por un servidor público de la entidad pública y en contratos de mayor complejidad la supervisión realizada por personas naturales o jurídicas contratadas por la entidad pública, que deben verificar el cumplimiento de las especificaciones técnicas, velando así por la calidad y oportunidad de la ejecución de la obra."*[124/]

---

119. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 83 y 84, nota *supra* 11.
120. Disponible en: https://www.sicoes.gob.bo/normativa/docs/2013_274_LP_DBC_OBRAS.pdf
121. Es el profesional, funcionario de planta de la entidad contratante, o persona natural o jurídica contratada específicamente para representarla en la ejecución de una obra civil. Legalmente es la persona que en representación del Contratante toma las definiciones que fuesen necesarias en la ejecución de la obra y ejerce control sobre la Supervisión Técnica.
122. Es el servicio de supervisión del trabajo que realiza una empresa contratista para el Contratante. Este servicio consiste en el control por cuenta del Contratante para asegurarse que la ejecución de una obra civil sea realizada de acuerdo con las condiciones del Contrato y las especificaciones técnicas.
123. Es el profesional independiente o empresa consultora, que realiza un servicio de consultoría de supervisión técnica de una obra a ser ejecutada. El Supervisor de Obra es corresponsable, con el Contratista, de la ejecución de la obra.
124. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 83 y 84, nota *supra* 11.

[199] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria por el Estado analizado de la medida sugerida de la recomendación 1.2.7 anterior, teniendo en cuenta la obligación de incluir en cada contrato de obra pública disposiciones que prevean el ejercicio de labores de interventoría o supervisión directa de la ejecución del contrato por parte de la entidad contratante o de quien esta designe, el deber de rendir periódicamente cuentas sobre el desarrollo del contrato, y las evaluaciones en cuanto a la calidad de las obras de acuerdo con lo convenido.

[200] En cuanto a la posibilidad de adelantar veedurías cívicas o actividades de control ciudadano, el Comité reitera sus observaciones en cuanto a la recomendación formulada al Estado analizado de considerar impulsar y/o promover mecanismos de participación y control social durante la fase de ejecución de todos contratos. (Véase recomendación 1.2.3.8 de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

Recomendación 1.2.8 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda

Promover, de conformidad con el artículo 5º del T.O. del D.S. Nº 27328, la elaboración del Reglamento Específico del Sistema de Administración de Bienes y Servicios en las entidades del sector público que han incumplido con esta obligación.

[201] Tanto en su respuesta al cuestionario[125/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado señaló que en virtud que la nueva normativa en materia de contrataciones públicas prevista en el DS No. 0181 y DS No. 1497, así como la Ley No. 482 de los Gobiernos Autónomos Municipales y la Resolución Ministerial No. 020 del MEFP, obligan a las entidades públicas a compatibilizar nuevamente sus Reglamentos Específicos del SABS, no se implementaron medidas concretas respecto a la implementación de la anterior recomendación.

[202] Con base en lo anterior, el Comité reformulará dicha recomendación e insta al Estado analizado a brindar atención adicional a la implementación de la misma. (Véase recomendación 1.2.3.11 de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

Recomendación 1.2.9 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda

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

[203] Tanto en su respuesta al cuestionario[126/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que le permiten estimar que la misma ha sido considerada satisfactoriamente, las evaluaciones anuales que, como parte de sus objetivos de gestión[127/], desarrolla la DGNGP a través de su Unidad de

125. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 83 y 84, nota *supra* 11.
126. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 83 y 84, nota *supra* 11.
127. Véase Manual de Organización y Funciones del MEFP (Unidad de Análisis y Diseño de Normas), disponible en: http://goo.gl/3JP2ib

Análisis y Diseño de Normas. Como resultado de estas evaluaciones, el Estado analizado señala que fueron elaborados y promulgados el DS No. 0181 y DS No. 1497, citados a lo largo de esta sección.

[204] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de la consideración satisfactoria por el Estado analizado de la recomendación 1.2.9 anterior, teniendo en cuenta que, cuando se desarrolló la Segunda Ronda, el marco jurídico en aquel momento era de reciente promulgación y, por ello, el fundamento de la recomendación 1.2.9 se refería a la realización de evaluaciones integrales periódicas que permitieran valorar la utilización y efectividad de ese marco jurídico y, con base en los resultados obtenidos, se definieran y adoptaran las medidas pertinentes para asegurar la transparencia, publicidad, equidad y eficiencia del sistema que, en este caso, tales medidas son los DS No. 0181 y DS No. 1497 aludidos.

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

1.2.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

a) Alcance

[205] – El DS No. 0181, citado en las secciones 1.1.1 y 1.2.1 anteriores, que en su artículo 10 señala que el SABS establecerá la forma de contratación, el manejo y disposición de bienes y servicios. Como se señaló, este DS sustituyó al DS No. 29190 de 2007 con el objetivo de agilizar y hacer más eficientes los procesos de contratación estatales a través de normas que garanticen la transparencia y la participación social. El DS No. 0181 se divide en un título preliminar, tres relacionados con los subsistemas de contratación de bienes y servicios, de manejo de bienes y de disposición de bienes, así como un anexo sobre los imperativos para la conducta ética del servidor público que interviene en la contratación de bienes y servicios del Estado.

[206] En cuanto al título preliminar, previsto entre el artículo 1º a 11, el DS No. 0181 define al SABS como el conjunto de normas de carácter jurídico, técnico y administrativo que regula la contratación de bienes y servicios, el manejo y la disposición de bienes de las entidades públicas, en forma interrelacionada con los sistemas establecidos en la Ley SAFCO, bajo los principios de solidaridad, buena fe, participación, control social, economía, eficiencia, eficacia, equidad, libre participación y trasparencia. El artículo 6º establece que las disposiciones del DS No. 0181 e instrumentos elaborados por el Órgano Rector son de uso y aplicación obligatoria por todas las entidades públicas señaladas en los artículos 3º y 4º de la Ley SAFCO y toda entidad pública con personería jurídica de derecho público, bajo la responsabilidad de la MAE y de los servidores públicos responsables de los procesos de contratación, manejo y disposición de bienes y servicios. El incumplimiento de estas disposiciones generará responsabilidades de acuerdo con lo establecido en las previsiones pertinentes de la Ley SAFCO y DS reglamentarios aplicables.

[207] El título preliminar identifica también dos niveles de organización del DS No. 0181. Uno, denominado *nivel normativo*, a cargo del Órgano Rector de las SABS, al que le compete la revisión, actualización, difusión, compatibilización, asistencia técnica y vigilancia de aplicación adecuada del DS No. 0181, además de administrar el SICOES. El segundo nivel, denominado *ejecutivo*, está conformado por todas las entidades públicas con las funciones y responsabilidades, entre otras, de cumplir y hacer cumplir las disposiciones del DS No. 0181, registrar obligatoriamente en el SICOES la información requerida, así como la elaboración y compatibilización de los Reglamentos Específicos, de los que se hizo referencia en la sección anterior.

[208] En título I constituye, debido al contenido de sus disposiciones, la sección con mayor alcance respecto a los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado a que se refiere el párrafo 5º del artículo III de la Convención. Entre los artículos 12 a 111, esté título rige el subsistema de contratación como el conjunto interrelacionado de principios, elementos jurídicos, técnicos y administrativos, que regulan el proceso de contratación de bienes, obras, servicios generales y servicios de consultoría.

[209] Específicamente, en cuanto a los procesos de contratación, el artículo 13, modificado por el DS No. 1497, dispone las siguientes modalidades y cuantías[128/]:

Modalidad	Cuantía[129/]
Contratación menor	De Bs 1 hasta Bs 50,000
Apoyo Nacional a la Producción y Empleo (ANPE)	De Bs 50,000 hasta Bs 1,000,000
Licitación pública	Más de Bs 1,000,000
Contratación por excepción	Sin límite de monto.
Contratación por emergencia	Sin límite de monto.
Contratación directa de bienes y servicios	Sin límite de monto.

[210] Por su parte, los artículos 15 a 19 establecen las previsiones relativas a plazos, términos y horarios, cálculo de precios referenciales, celebración de convenios sobre financiamiento externo, contratación de bienes y servicios generales recurrentes, así como el otorgamiento de anticipos para cubrir gastos iniciales. Los artículos 20 y 21 establecen el régimen de garantías en cuanto a su tipo y objeto, mientras que los artículos 22 a 28 refieren a aspectos del proceso de contratación, tales como, el carácter público del informe de evaluación y recomendación, los métodos de selección y adjudicación, la adjudicación por ítems, lotes, tramos o paquetes, el rechazo y descalificación de propuestas, errores subsanables y no subsanables, así como la cancelación, suspensión y anulación del proceso de contratación. Los artículos 29, 30 y 31 prevén la priorización de los bienes producidos en Bolivia, así como los márgenes de preferencia y factores de ajustes en las modalidades de contratación de ANPE y licitación pública, además de los márgenes de preferencia para micro y pequeñas empresas, asociaciones de pequeños productores urbanos y rurales y organizaciones económicas campesinas bajo las mismas modalidades de contratación.

[211] Los artículos 32 a 44 regulan a los participantes en los procesos de contratación, señalando, en primer lugar, que la MAE de cada entidad pública es responsable de todos los procesos de contratación desde su inicio hasta su conclusión. En los procesos de contratación de licitación pública, el responsable será el servidor público designado por resolución expresa de la MAE, situación que será similar en los proceso de contratación de ANPE. Los artículos 35, 36 y 37 establecen, respectivamente, las principales funciones de las unidades solicitantes, administrativas y jurídicas en cada proceso de contratación. Los artículos 38 y 39, por su parte, disponen las funciones e integración de los Responsables y Comisiones de Evaluación de las propuestas y de Recepción de los bienes y servicios. Para todos los anteriores participantes, los artículos 40 y 41 establecen el régimen de prohibiciones y causales de excusa para participar de los procesos. Seguidamente, los

128. El artículo 14 del DS No. 0181 establece las modalidades y cuantías para municipios con elevados índices de pobreza.
129. Tipo de cambio: US $1.00 = Bs. 6.91 (noviembre de 2015).

artículos 42, 43 y 44 señalan, respectivamente, quienes pueden ser sujetos proponentes en los procesos de contratación, los impedidos a participar y la imposibilidad de cualquier persona natural o jurídica de participar bajo ninguna razón o circunstancia por conflictos de intereses.

[212] Los artículos 45, 46 y 47 disponen los lineamientos para la elaboración del Programa Anual de Contrataciones, del Documento Base de Contratación utilizando de manera obligatoria los Modelos elaborados y aprobados por el Órgano Rector, así como del cronograma de plazos de acuerdo con las características y naturaleza de la contratación y de cumplimiento obligatorio. Posteriormente, los artículos 48 a 51 establecen el marco de publicaciones y notificaciones, señalando la información que deberá publicarse obligatoriamente en la *mesa de partes*[130/] y en el SICOES, el cómputo de los plazos y las notificaciones vía correo electrónico y/o fax y a través del SICOES.

[213] En lo relativo al régimen de contrataciones, los artículos 52, 53 y 54 regulan la modalidad de contratación menor y los artículos 55 a 58 la modalidad de ANPE. Los artículos 59 a 62 regulan la modalidad de licitación pública y disponen, respectivamente, la definición, los tipos de convocatoria, los plazos y el proceso de contratación. Los artículos 63 a 66 refieren a la modalidad de contratación por excepción, los artículos 67, 68 y 69 a la modalidad de contratación por desastres y/o emergencias, y los artículos 70 a 73 a la modalidad de contratación directa de bienes y servicios.

[214] Los artículos 74 a 84 prevén contrataciones con objetos específicos, tales como la contratación de auditorías para control gubernamental, las contrataciones con financiamiento del proponente, la contrataciones *llave en mano*, las contrataciones realizadas en países extranjeros, la concesión administrativa, las contrataciones de seguros, las contrataciones de las Empresas Públicas Nacionales Estratégicas, las cuales de acuerdo a su naturaleza jurídica, su función de producción y generación de excedentes, podrán realizar todos sus procesos de contratación de bienes y servicios de manera directa, así como las contrataciones mediante *leasing* financiero u operativo.

[215] Los artículos 85 a 89 desarrollan la naturaleza y contenido de los contratos, mientras que los artículos 90 a 104 establecen el régimen del recurso administrativo de impugnación que procederá sólo contra ciertas resoluciones emitidas y notificadas en los procesos de contratación bajo la modalidad de licitación pública y de ANPE. Por su parte, los artículos 105 a 111 disponen los aspectos generales del SICOES, así como los medios de registro de información y habilitación de usuarios.

[216] – El DS No. 0843 de abril de 2011 viabiliza los procesos de contratación de las Asambleas Departamentales y Regionales, respetando su autonomía.

[217] – El DS No. 956 de agosto de 2011 incorpora modificaciones al DS No. 0181 para agilizar los procesos de contratación de bienes y servicios.

[218] – El DS No. 1121 de enero de 2012 incluye el inciso m) en el parágrafo I del artículo 72 del DS No. 018 como causal de contratación directa de bienes y servicios destinada a la atención de representantes de gobiernos extranjeros, misiones diplomáticas, organismos internacionales e invitados especiales que visiten el país en misión oficial a cargo de ciertas entidades.

130. Es el espacio ubicado en el ingreso principal de la entidad pública, con el rótulo visible que señale: "*Mesa de Partes*", en el cual se publican el Programa Anual de Contrataciones, las convocatorias vigentes y las Resoluciones Impugnables.

[219] – El DS No. 1256 de 13 de junio de 2012 modifica los incisos h) y j) del artículo 65 DS No. 0181, permitiendo la contratación por excepción del Instituto Geográfico Militar, Servicio de Geología Técnico de Minas y Registro Único para la Administración Tributaria Municipal y al Ministerio de Defensa efectuar la contratación de maquinaria y equipo reacondicionado para las Fuerzas Armadas.

[220] – El DS No. 1497 de 20 de febrero de 2013 incrementa la cuantía de la modalidad de contratación menor a Bs. 50,000, agilizando las contrataciones hasta un 29%; regula los convenios marco que permitirá a las entidades realizar compras directas de bienes y servicios generales comunes y crea el RUPE, descrito en la sección 1.2.1 anterior.

[221] – El DS No. 1783 de 30 de octubre de 2013 dispone que, para el caso de obras, estudio de diseño final y supervisión, el anticipo no se considera como pago para fines tributarios.

[222] - El DS No. 1841 de 18 de diciembre de 2013 incluye el parágrafo IV en el artículo 20 del DS No. 0181, estableciendo que las Entidades Bancarias Públicas quedan exentas de la aplicación de garantías en materia de operaciones y servicios financieros.

[223] - El DS No. 1999 de 14 de mayo de 2014 reduce los plazos para la presentación de propuestas para la contratación de obras y la otorgación de documentos para la formalización de la contratación.

[224] - El DS No. 2297 de 18 de marzo de 2015 incorpora el inciso u) en el artículo 65 del DS No. 0181 a fin de dinamizar los procesos de contratación que realicen las Entidades Territoriales Autónomas para proyectos productivos e infraestructura de apoyo a dicho sector.

[225] – Los DS No. 29551 de 8 de mayo de 2008; No. 224 de 24 de julio de 2009; No. 597 de 18 de agosto de 2010; No. 0764 de 12 de enero de 2011; No. 0800 de 23 de febrero de 2011; No. 1306 de 1 de agosto de 2012; No. 1972 de 9 de abril de 2014; No. 1979 de 16 de abril de 2014; No. 2005 de 22 de mayo de 2014; No. 2030 de 11 de junio de 2014 y No. 2328 de 15 de abril de 2015, que modifican el DS No. 26688 de 5 de junio de 2002 sobre Contrataciones en el Extranjero establecen el marco normativo para la contratación de bienes y servicios especializados que las entidades del sector público deben realizar en el extranjero, cuando se justifique que esos bienes y servicios no están disponibles en el mercado nacional y que no se pueden recibir ofertas en el país.

b) Observaciones

[226] En primer lugar, el Comité desea reconocer los nuevos desarrollos normativos dados por el Estado Plurinacional de Bolivia para continuar avanzando en la creación, mantenimiento y fortalecimiento de sus sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado a que refiere el párrafo 5º del artículo III de la Convención, encabezados por las disposiciones del DS No. 0181.

[227] No obstante, se estima oportuno efectuar algunas consideraciones acerca de la conveniencia de complementar, desarrollar y/o adecuar ciertas previsiones que se refieren estos nuevos desarrollos sin perjuicio de las observaciones formuladas por el Comité en la sección 1.2.1 anterior en relación con el seguimiento de la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas al Estado analizado en el informe de la Segunda Ronda.

[228] En este sentido, con base en la información que tuvo a su disposición, el Comité denota la ausencia en el DS No. 0181 de disposiciones que regulen y/o establezcan mecanismos para la solución de controversias entre las partes contratantes. No obstante, con ocasión de la visita *in situ*, se puso de presente que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 del DS No. 0181, todo contrato que se celebre deberá incorporar cláusulas sobre solución de controversias.

[229] Al respecto, con base en los Modelos de Documento Base de Contratación en las modalidades de ANPE y licitación pública elaborados por el Órgano Rector del SABS, de aplicación obligatoria y disponibles en el SICOES a los que tuvo acceso al Comité, se observa, sin perjuicio de la jurisdicción contencioso administrativa, como único mecanismo de solución de controversias en los procesos de contratación, la *jurisdicción coactiva fiscal*[131/], la cual, sólo puede ser promovida por el Estado y no por los particulares de acuerdo con las explicaciones que sobre la jurisdicción coactiva fiscal presentó la representación de la PGE con ocasión de la visita *in situ*. Esta situación, sumando a la imposibilidad de impugnar actos en los procesos de contratación de carácter preparatorio, mero trámite, incluyendo informes, dictámenes o inspecciones, ni contra ningún otro acto o resolución que no sean expresamente señalados en el artículo 90 del DS No. 0181, podría denotar un cierto desequilibrio a favor del Estado cuando se presenten dudas sobre los derechos y obligaciones de las partes durante la ejecución de una contratación pública. En este sentido, el Comité formulará una recomendación en aras de asegurar en el SABS la equidad que refiere el mismo párrafo 5º del artículo III de la Convención. (Véase recomendación 1.2.3.12 de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

[230] Sobre el particular, cabe hacer notar las observaciones que sobre este tema presentaron los representantes de las organizaciones de la sociedad civil, del sector privado, asociaciones profesionales y académicos que fueron invitados a participar en la visita *in situ*, en cuanto a la importancia y necesidad de contar con alternativas diferentes a la jurisdicción coactiva fiscal para la solución de controversias en los procesos de contratación. Precisaron que anteriormente existía la posibilidad de acudir al arbitraje para dirimir los conflictos con el Estado en las contrataciones públicas. Sin embargo, a partir de la entrada en vigor de la Ley No. 708[132/] de Conciliación y Arbitraje de junio de 2015, esa posibilidad quedó expresamente excluida. Señalaron además que la ausencia de mecanismos equitativos de solución de controversias por falta de garantías, ha desinhibido categóricamente el interés de las PYMEs para contratar con el Estado, situación que podría generar un *oligopolio* de contratistas del Estado, toda vez que las PYMEs representan el 94% de las empresas en Bolivia de acuerdo con la información suministrada en el visita *in situ*.

[231] En otro orden de ideas, el Comité observa que para el nombramiento de Responsables y la integración de las Comisiones de Calificación y de Recepción, los artículos 38 y 39 del DS No. 0181 prevén, aunque sea de manera excepcional y cuando la entidad no cuente con servidores públicos, la designación de consultores individuales de línea, los cuales, como se precisó en las secciones 1.1.1 y 1.1.2 anteriores de este informe, no son funcionarios públicos, quedando sus derechos, obligaciones y régimen de responsabilidades ceñidos a un contrato de naturaleza civil. En este sentido y teniendo en cuenta la importancia de las labores que desempeñan ambas Comisiones y Responsables para la

131. La jurisdicción coactiva fiscal es una instancia creada por el artículo 47 de la Ley SAFCO para el conocimiento de todas las demandas que se interpongan con ocasión de los actos de los servidores públicos, de los distintos entes de derecho público o de las personas naturales o jurídicas privadas que hayan suscrito contratos administrativos con el Estado, por los cuales se determinen responsabilidades civiles definidas en el artículo 31 de la Ley SAFCO.

132. Disponible en: http://goo.gl/1jRQfW

transparencia y equidad del SABS, el Comité insta al Estado analizado a considera adoptar las medidas que estime necesarias que aseguren que los participantes del Estado en sus procesos de contratación sean servidores públicos calificados y capacitados para desempeñar las funciones, que dentro de estos procesos, les corresponden. (Véase recomendación 1.2.3.13 de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

[232] En cuanto a la obligatoriedad de la elaboración del Documento Base de Contratación por parte de toda entidad pública, llama la atención del Comité el hecho que el artículo 46 del DS No. 0181 excluye expresamente la elaboración de éste para la modalidad de contratación menor que, con base en el DS No. 1497, procede hasta los Bs. 50,000. Esta situación, estima el Comité, podría propiciar la utilización de esta modalidad para *fraccionar* contrataciones que por su cuantía debieran llevarse a cabo a través de licitación pública u otra modalidad que exija la elaboración de un Documento Base de Contratación utilizando de manera obligatoria los Modelos elaborados y aprobados por el Órgano Rector. El Comité formulará una recomendación teniendo en cuenta lo anterior. (Véase recomendación 1.2.3.14 de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

[233] Otro aspecto que el Comité desea señalar, son las facultades que el artículo 83 del DS No. 0181 concede a las denominadas Empresas Públicas Nacionales Estratégicas, las cuales, con base en su función de producción y generación de excedentes, pueden realizar todos sus procesos de contratación de bienes y servicios a través de la modalidad directa, que, de acuerdo con el artículo 13 del DS No. 0181 son sin límite de cuantía.

[234] Al respecto y sin perjuicio que en la información que se tuvo a disposición no se identificó la normativa que prevea las características que debe reunir una empresa pública para ser considerada como estratégica, el Comité estima necesario que el Estado analizado considere establecer y publicar criterios claros y objetivos que permitan una selección transparente de contratistas de esta categoría de empresas, tomando en cuenta, por ejemplo, el precio, calidad y calificación técnica. El Comité considera que lo anterior contribuirá a la libre competencia, el eficiente y adecuado manejo de los recursos públicos y a la política del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia de "… *generar mecanismos de apoyo a la producción boliviana, generando mayores oportunidades para todos los actores económicos, promoviendo la inclusión de los Micro y Pequeños Empresarios, Organizaciones Económicas Campesinas y Asociaciones de Pequeños Productores en los procesos de contratación"* (Véase recomendación 1.2.3.15 de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

[235] Por último y sin perjuicio de haber formulado una recomendación en cuanto a la ausencia de un límite de monto para la modalidad de contratación directa de bienes y servicios, el Comité insta al Estado analizado a revisar su actual régimen de cuantías para las distintas modalidades de contratación previsto en el artículo 13 del DS No. 0181, modificado por el DS No. 1497, teniendo en cuenta que algunos de los montos y la ausencia de límites podrían dar lugar a una utilización inadecuada o arbitraria de estas modalidades en perjuicio de la correcta administración del erario público. (Véase recomendación 1.2.3.16 de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

1.2.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[236] Tanto en su respuesta al cuestionario[133/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a este tipo de desarrollos, de los que el Comité destaca:

[237] – La iniciativa "*Mi Plataforma*"[134/] que viene adelantando el MTILCC, la cual consiste en una herramienta tecnológica que centraliza, administra y publica la información estandarizada de proyectos y/o servicios estratégicos de las instituciones públicas del Estado Plurinacional de Bolivia. Con ocasión de la visita *in situ*, el Viceministro de Prevención, Promoción de Ética y Transparencia, realizó una presentación[135/] sobre la misma, señalado que esta herramienta "*busca facilitar el acceso a la información de forma sencilla y entendible al Control Social y a la ciudadanía en general, a través del Internet."* Actualmente, *Mi Plataforma* está en su fase piloto, centralizando, administrando y difundiendo información de cinco entidades estatales. No obstante, en la gestión 2015, 45 entidades han solicitado su incorporación al sistema, mismas que están en proceso de incorporación de acuerdo con la *Estrategia de Implementación.*

[238] – El RUPE, descrito en la sección 1.2.1 anterior, desarrollado en 2013 como un nuevo módulo integrado con SIGEP, que permite a los proveedores realizar su inscripción directamente a través de internet, sin la necesidad de presentar físicamente documentación para su registro. El RUPE es una plataforma web de intercambio de información, a través de la cual se valida información del proveedor directamente con la fuente del dato, es decir, con las principales entidades públicas que administran la información del proveedor. Actualmente el RUPE cuenta con interfaces automáticas de intercambio de información con el Servicio General de Identificación Personal (SEGIP), con el objetivo de verificar la información de las personas naturales que se registran como proveedores del Estado, validando los datos de su identidad; con el Servicio de Impuestos Nacionales (SIN), con el objetivo de verificar la información de las personas jurídicas que se registran como proveedores del Estado, validando su Número de Identificación Tributaria; con Fundempresa, que es la Concesionaria del Registro de Comercio en Bolivia, con la cual se valida que los sociedades comerciales y empresas unipersonales tengan una matrícula vigente para el ejercicio del comercio dentro del Estado; con el SICOES a efectos de verificar si el proveedor tiene impedimentos para contratar con el Estado debido al desistimiento de formalizar la contratación o incumplimiento de contratos, con la Banca Privada, que permite la validación de las cuentas bancarias de los proveedores con los diferentes bancos a través de los cuales el Estado canaliza los pagos del nivel central.

[239] – El SIGEP, actualmente en fase de desarrollo y señalado también en la sección 1.2.1 anterior, que pretende integrar los sistemas financieros y administrativos como el Sistema Integrado de Gestión y Modernización Administrativa (SIGMA), Sistema Integrado de Contabilidad (actual SIGEP Móvil), Sistema de Información de Activos Fijos (SIAF), Sistema de Administración de Cuentas Fiscales (Mercurio), Sistema de Control de Presentación de Documentación (Alexis), Sistema de Administración e Información de Deuda Subnacional (SAIDS) así como la nueva versión del SICOES, con la implementación de la contratación electrónica, cuyo desarrollo se encuentra planificado para la gestión 2016.

---

133. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 83 y 84, nota *supra* 11.
134. Véase: http://www.miplataforma.gob.bo
135. Véase presentación del Viceministro de Prevención, Promoción de Ética y Transparencia del MTILCC durante la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm

[240] El Comité reconoce y toma nota de los esfuerzos del Estado analizado por contar con sistemas informáticos y tecnológicos modernos tendientes a brindar mayor transparencia, publicidad, equidad y eficiencia al SABS, razón por la cual formulará una recomendación para que se continúen desarrollando este tipo de proyectos tendientes a complementar, perfeccionar y actualizar los sistemas existentes. (Véase recomendación 1.2.3.17 de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

1.2.2.3. Resultados

[241] En su respuesta[136/] al cuestionario, el Estado analizado presenta la siguiente información sobre resultados obtenidos en relación con algunos aspectos de los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado a que se refiere el párrafo 5º del artículo III de la Convención, a saber:

[242] – La evolución en la publicación de convocatorias en el SICOES desde la gestión 2002, donde se observa un incremento importante/ respecto de la publicidad de las contrataciones desde la gestión 2007, llegando a publicarse más de 93,000 procesos de contratación en 2014.

[243] – La evolución en el registro de información en el SICOES en medios impresos y en línea, a través de formularios electrónicos, desde la gestión 2002, habiéndose alcanzado cerca de 250.000 formularios electrónicos registrados en 2013 y 2014.

[244] – La eliminación de formularios impresos, reemplazados por formularios electrónicos de forma radical, por lo que en la actualidad toda la información se registra en línea en todos los niveles del Estado, incluyendo entidades territoriales autónomas.

[245] – La evolución de proveedores inscritos el RUPE, que desde 2013 a mayo de 2015 llega a más de 72,000.

[246] El Comité estima que la anterior información denota, en observancia del principio de publicidad previsto en el párrafo 5º del artículo III de la Convención, una evolución en el Estado analizado en cuanto a la publicación de convocatorias y otra información relacionada con las contrataciones públicas a través del SICOES, así como registro obligatorio de proveedores en el RUPE.

[247] No obstante, en cuanto a los procesos de contratación pública ejecutados entre octubre de 2010 y octubre de 2015, con base en información obtenida del SICOES, el Comité denota lo siguiente:

136. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 119, nota *supra* 11.

Modalidad	I	F	C	D	Monto*
ANPE (más de Bs. 200.001)	68,689	59819	40612	18013	375,980,745
ANPE (menos de Bs. 200.000)	168,736	155747	104038	48897	138,291,453
Directa	49,160	48821	45217	3521	2,224,134,604
Menor	61,081	61066	60995	0	2,359,057
Por Emergencia	1,910	1894	1831	60	2,564
Por Excepción	5,396	5389	5378	5	15,524,450
Licitación pública	17,279	15073	9293	5389	545
Otras modalidades**	14,728	14073	10747	3084	4437,705
Total	386,979	361882	278111	78969	2,756,292,873

I = iniciados; F = finalizados; C = contratados; D = desiertos
* En billones de bolivianos (Bs. 1000,000,000)
**Definidas por el organismo financiador o normativa.

[248] Entre octubre de 2010 y octubre de 2015, en el Estado analizado se iniciaron más de 386 mil procesos de contratación pública, de los cuales se denota que sólo el 4.5% (17,279) corresponden a la modalidad de licitación pública, mientas que el 44% (168,736) a la modalidad ANPE por montos menores a Bs. 200,000, el 13% (49,160) a contrataciones directas, el 16% (61,081) a contrataciones menores, el 18% a la modalidad ANPE por montos mayores a Bs. 200,000 y el 4.5% restante a las modalidades de contratación por emergencia, excepción y otras.

[249] Con base en lo anterior, es posible concluir que más del 65% de los procesos fueron iniciados a través de las modalidades ANPE y licitación pública, las cuales, permiten la libre participación de un número indeterminado de proponentes, mediante solicitudes de cotizaciones, propuestas y convocatorias públicas con base en las disposiciones pertinentes del DS No. 0181 descritas en las secciones precedentes.

[250] Sin embargo, llama la atención del Comité que a través de la modalidad de contratación directa, que representa apenas el 13% de la totalidad de los procesos iniciados, se haya adjudicado más del 80% de los montos, lo cual supera considerablemente, en recursos, cualquier otra modalidad de contratación. En este sentido, el Comité estima oportuno reiterar sus observaciones hechas en secciones anteriores, en cuanto a la conveniencia de evaluar integralmente el régimen de cuantías para las distintas modalidades de contratación, teniendo en cuenta que algunos montos y la ausencia de límites podrían dar lugar a una utilización inadecuada o arbitraria de las mismas y, al mismo tiempo, formulará una recomendación para que el Estado Plurinacional de Bolivia considere la adopción de medidas que hagan efectiva la utilización de las modalidades para la contratación de bienes y servicios que permiten la libre participación de un número indeterminado de proponentes, tales como la licitación pública y ANPE como regla general, de tal manera que en la práctica no se adjudiquen mayormente y de manera injustificada recursos del Estados a procedimientos excepcionales de selección de contratistas. (Véase recomendación 1.2.3.18 de la sección 1.2.3. del capítulo II de este informe).

1.2.3. Recomendaciones

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

1.2.3.1. Considerar adecuar y/o desarrollar, a la brevedad y según corresponda, las leyes u otros instrumentos que regulen los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado con base en los principios consagrados en la CPE de 2009. (Véase párrafo 144 en la sección 1.2.1 del capítulo II de este informe).

1.2.3.2. Complementar y/o fortalecer, según corresponda, los mecanismos de control interno y externo de los procesos de adquisición de bienes y servicios por la modalidad de contratación por excepción que impidan su utilización inadecuada y/o arbitraria. (Véase párrafo 152 en la sección 1.2.1 del capítulo II de este informe)

1.2.3.3. Establecer, con sujeción al principio del debido proceso, recursos de impugnación por la vía administrativa y/o judicial, contra los actos substanciales de los procesos de adquisición de bienes y servicios por la modalidad de contratación por excepción dirigidos a aclarar, modificar o revocar dichos actos. (Véase párrafo 152 en la sección 1.2.1 del capítulo II de este informe).

1.2.3.4. Establecer un régimen general de cuantías que fije los montos para la procedencia de la modalidad de contratación directa de bienes y servicios. (Véase párrafo 156 en la sección 1.2.1 del capítulo II de este informe).

1.2.3.5. Adoptar las medidas necesarias que fortalezcan a la DGNGP y garanticen el cumplimiento adecuado e imparcial de sus atribuciones legalmente conferidas. (Véase párrafo 161 en la sección 1.2.1 del capítulo II de este informe).

1.2.3.6. Desarrollar e implementar un régimen sancionatorio para contratistas y funcionarios públicos que incumplan o quebranten el régimen de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. (Véase párrafo 165 en la sección 1.2.1 del capítulo II de este informe).

1.2.3.7. Aprobar, a través de la autoridad correspondiente, disposiciones que prevean la creación de un ente que adelante las labores de interventoría, control y vigilancia en contratos de cierta cuantía o complejidad que así lo requieran. (Véase párrafo 168 en la sección 1.2.1 del capítulo II de este informe).

1.2.3.8. Impulsar y/o promover mecanismos de participación y control social durante la fase de ejecución de los contratos. (Véase párrafos 174 y 200 en la sección 1.2.1 del capítulo II de este informe).

1.2.3.9. Continuar desarrollando e implementando sistemas informáticos que permitan la contratación electrónica de bienes y servicios por parte del Estado. (Véase párrafo 186 en la sección 1.2.1 del capítulo II de este informe).

1.2.3.10. Estudiar la posibilidad de publicar, cuando corresponda, los borradores de pliegos de la licitación con la finalidad de que los interesados puedan conocerlos y presentar observaciones. (Véase párrafo 194 en la sección 1.2.1 del capítulo II de este informe).

1.2.3.11. Instar a las entidades públicas que no lo han hecho aún, a elaborar y compatibilizar su Reglamento Específico del SABS de conformidad con el DS No. 0181 y demás disposiciones aplicables. (Véase párrafo 202 en la sección 1.2.1 del capítulo II de este informe).

1.2.3.12. Considerar desarrollar, con base en los principios de equidad, legalidad y debido proceso, disposiciones que establezcan las bases, requisitos y condiciones de mecanismos alternativos de solución de controversias en materia de contrataciones públicas, distintos a la jurisdicción coactiva fiscal. (Véase párrafo 229 en la sección 1.2.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

1.2.3.13. Adoptar las medidas necesarias tendientes a asegurar que los participantes del Estado en sus procesos de contratación sean servidores públicos calificados y capacitados para desempeñar adecuadamente las funciones, que dentro de estos procesos, les corresponden. (Véase párrafo 231 en la sección 1.2.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

1.2.3.14. Adoptar las medidas necesarias tendientes a evitar la utilización indebida de la modalidad de contratación menor para fraccionar contrataciones que por su cuantía u otra circunstancia deban llevarse a cabo por licitación pública u otra modalidad de contratación que exija la elaboración de un Documento Base de Contratación utilizando de manera obligatoria los Modelos elaborados y aprobados por el Órgano Rector. (Véase párrafo 232 en la sección 1.2.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

1.2.3.15. Establecer y publicar criterios claros y objetivos que garanticen una selección transparente de contratistas de las Empresas Públicas Nacionales Estratégicas con observancia en los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención. (Véase párrafo 234 en la sección 1.2.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

1.2.3.16. Evaluar integralmente el régimen de cuantías para las distintas modalidades de contratación previsto en el artículo 13 del DS No. 0181, modificado por el DS No. 1497, que permita valorar la utilización y efectividad del sistema de contratación pública y, con base en sus resultados, definir y considerar la adopción de las medidas específicas que aseguren la observancia de los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención. (Véase párrafo 235 en la sección 1.2.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

1.2.3.17. Continuar desarrollando proyectos informáticos y sistemas tecnológicos modernos que aseguren la transparencia, publicidad, equidad y eficiencia en los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado. (Véase párrafo 240 en la sección 1.2.2.2 del capítulo II de este informe).

1.2.3.18. Adoptar las medidas necesarias que aseguren la utilización de las modalidades de contratación de ANPE y licitación pública que permiten la libre participación y la selección trasparente de contratista, como regla general para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, en la observancia de los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención. (Véase párrafo 250 en la sección 1.2.3 del capítulo II de este informe).

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

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

Recomendación:

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

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

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

a) Protección para quienes denuncien actos de corrupción que puedan ser objeto de investigación en sede administrativa o judicial;

b) Medidas de protección, orientadas no solamente hacia la integridad física del denunciante y su familia, sino también hacia la protección de su situación laboral, especialmente tratándose de un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo;

c) Mecanismos de denuncia, como la denuncia con protección de identidad, que garanticen la seguridad personal y la confidencialidad de identidad de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que de buena fe denuncien actos de corrupción;

d) Mecanismos para denunciar las amenazas o represalias de las que pueda ser objeto el denunciante, señalando las autoridades competentes para tramitar las solicitudes de protección y las instancias responsables de brindarla;

e) Mecanismos para la protección de testigos, que otorguen a éstos las mismas garantías del funcionario público y el particular;

f) Mecanismos que faciliten, cuando sea pertinente, la cooperación internacional en las materias anteriores incluyendo la asistencia técnica y la cooperación recíproca que establece la Convención, así como el intercambio de experiencias, la capacitación y la asistencia mutua;

g) Solicitud de protección del denunciante simplificada;

h) Disposiciones que sancionen el incumplimiento de las normas y/o de las obligaciones en materia de protección;

i) La competencia de las autoridades judiciales y administrativas con relación a este tema, distinguiendo claramente la una de otra.

[252] Tanto en su respuesta al cuestionario[137/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior medida, de la cual el Comité destaca, como pasos que contribuyen al avance en la implementación de la misma, lo siguiente:

[253] – La Ley No. 004, que en su artículo 17 estableció el *Sistema de Protección de Denunciantes y Testigos* a cargo del Ministerio de Gobierno, la Policía Boliviana y el Ministerio Público para brindar protección adecuada contra toda amenaza, agresión, represalia o intimidación a denunciantes y testigos, así como peritos, asesores técnicos, servidores públicos y otros partícipes directos o indirectos en el proceso de investigación, procesamiento, acusación y juzgamiento de actos de corrupción.

[254] – La Ley No. 458[138/] de Protección de Denunciantes y Testigos (en adelante "Ley No. 458") promulgada el 19 de diciembre de 2013, en la cual se reglamentó el *Sistema Nacional de Protección de Denunciantes y Testigos* (en adelante "SNPDT") con la finalidad de proteger a los servidores y ex servidores públicos, personas particulares y su entorno familiar cercano, que sean susceptibles de

137. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 83 y 84, nota *supra* 11.
138. Disponible en: http://goo.gl/ZkpHlh

sufrir una represalia[139/] en cumplimiento de las convenciones internacionales de lucha contra la corrupción y otros instrumentos internacionales.

[255] En cuanto al inciso a) de la medida sugerida por el Comité, de acuerdo con el artículo 3º, la Ley No. 458 se aplica a personas que realizaron, realicen o se dispongan a realizar una actividad protegida[140/] respecto a los delitos de crimen organizado, terrorismo, corrupción y narcotráfico, en contra de niñas, niños y adolescentes, violencia contra la mujer, trata y tráfico de personas y/o violación de derechos fundamentales. La Ley No. 458 es aplicable también a las personas del entorno familiar cercano[141/] y aquellas determinadas por la persona protegida.

[256] El SNPDT establecido por la Ley No. 458 incorpora las siguientes medidas de protección: 1) preservación de la identidad y la confidencialidad de los datos personales; 2) preservación de los derechos laborales; 3) protección policial para el traslado a fin de cumplir diligencias administrativas y/o judiciales; 4) custodia policial en el domicilio de la persona; 5) uso de sistemas tecnológicos que impidan que la identidad de la persona sea conocida; 6) métodos de distorsión del aspecto físico o de la voz; 7) alojamiento temporal en albergues destinados a protección de víctimas y testigos cuya ubicación debe ser reservada y con custodia policial; 8) atención psicológica; 9) separación del resto de la población carcelaria o su traslado, bajo reserva, a otro recinto penitenciario, donde se le brinde mayor seguridad en el caso de persona protegida que se encuentre privada de liberta; y 10) otras que se puedan adoptar para preservar la seguridad de la persona protegida.

[257] De acuerdo con el artículo 6º de la Ley No. 458, las anteriores pueden ser otorgadas antes, durante y después de un proceso, siempre y cuando una persona haya realizado o se disponga a realizar una actividad protegida. Estas medidas sólo son expresadas a título enunciativo y no limitativo, la autoridad competente podrá proveer cualquier otra medida que resulte adecuada a los fines establecidos en el artículo 2º de la Ley. Toda medida de protección deberá ser inmediata y efectiva. El trámite para su otorgación deberá llevarse a cabo con la máxima celeridad y a través de procedimientos informales y expeditos y, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades competentes, de conformidad con el capítulo IV de la Ley No. 458, todos los organismos estatales están obligados a colaborar y adoptar las medidas que resulten necesarias para la efectividad de dicha normativa.

---

139. *Represalia*. Es toda forma de castigo, daño, persecución, acoso, violencia verbal, física o psicológica, restricción de derechos; o toda acción contra la persona protegida o su entorno familiar cercano. (Artículo 4º, párrafo 4º, de la Ley No. 458).

140. *Actividad Protegida*. Es cualquiera de las siguientes acciones: a) la manifestación escrita o verbal que se realiza ante la autoridad competente sobre la presunta comisión de un delito. b) La revelación lícita, de información o prueba que conduzca o contribuya al inicio o prosecución de una investigación. c) La intervención como testigo, perito, asesor técnico u otra forma de participación directa o indirecta en sede administrativa o proceso judicial. (Artículo 4º, párrafo 2º, de la Ley No. 458).

141. *Entorno familiar cercano*. Son los ascendientes, descendientes, hermanos y cónyuge o conviviente de la persona protegida; o personas que tengan dependencia directa con la persona protegida. (Artículo 4º, párrafo 6º, de la Ley No. 458).

[258] En cuanto al inciso b) de la medida sugerida por el Comité, el artículo 9º de la Ley No. 458 dispone la preservación de derechos laborales, señalando, en primer lugar, que ningún servidor público o persona particular, podrá ser objeto de represalia en su ámbito laboral[142/], por la realización de una actividad protegida. Para estos efectos, el MTEPS aprobó la Resolución Ministerial No. 479/14[143/] de 12 de agosto de 2014 que determina el procedimiento para la atención de las solicitudes de medidas de protección para la preservación de los derechos laborales en el marco de la referida Ley. Sobre el particular, con ocasión de la visita *in situ*, la representación de esta cartera de Estado puso de presente que desde la puesta en marcha de este procedimiento, se han expedido ocho autos de medidas de protección laboral, de los cuales cinco están en proceso de implementación.

[259] En lo que respecta a los inciso c) y d) de la medida sugerida por el Comité, el artículo 8º de la Ley No. 458 dispone que el Ministerio de Gobierno, el MTILCC, el Ministerio Público y la Policía Boliviana, deben establecer los mecanismos que permitan realizar denuncias bajo reserva de identidad, lo que implica que todos los datos que permitan individualizar o localizar a la persona denunciante o declarante, sean mantenidos en confidencialidad en todos los expedientes y diligencias que se practiquen.

[260] Sobre lo anterior, con ocasión de la visita *in situ*, el Viceministro de Seguridad Ciudadana, en representación del Ministerio de Gobierno, hizo referencia, entre otros aspectos, a la aprobación de la Resolución Ministerial No. 124/2014 de 27 de mayo de 2014, que adopta el Reglamento Interno de este Ministerio para procesar las peticiones de protección a denunciantes y testigos. Dicho instrumento, se señaló, tiende a reglamentar las atribuciones que por mandato del artículo 25 y demás aplicables de la Ley No. 458 le competen, entre ellas, la de dirigir y ejecutar a través de la Policía Boliviana las medidas de protección cuando se trata de garantizar la integridad física de los denunciantes y testigos, coordinar con el Ministerio Público la adopción de medidas mediante la Dirección de Protección a Víctimas, Testigos y Miembros del Ministerio Público, cuando corresponda, así como formular y coordinar políticas de cooperación policial internacional para la protección de personas protegidas.

[261] No obstante, el Viceministro de Seguridad Ciudadana señaló que, sin perjuicio de contar con el Reglamento antes aludido, hasta la fecha no se han recibido solicitudes de protección y custodia policial.

[262] Posteriormente, durante su intervención[144/] en la visita *in situ*, la representación del Ministerio Público, en cuanto a su rol dentro del SNPDT, señaló que la dependencia cuenta con una instancia exclusiva destinada a la protección y asistencia a víctimas, denunciantes y testigos, denominada Dirección de Protección y Asistencia a Víctimas, Testigos y Miembros del Ministerio Público.

142. *Represalia en el ámbito laboral*. Es toda forma de imposición de sanciones disciplinarias, retiro, destitución, amonestación, suspensión, el traslado de sector, el cambio injustificado de funciones, la modificación del horario u otras condiciones de trabajo, calificación negativa injustificada, el acoso verbal, físico, psicológico o sexual, el hostigamiento y todo otro acto o práctica formal o informal del que resulte un menoscabo en la situación laboral de la o el servidor público o persona particular, adoptado de manera simultánea o posterior a la realización de una actividad protegida por parte de la persona protegida. (Artículo 4º, párrafo 4º, de la Ley No. 458).
143. Disponible en: http://www.mintrabajo.gob.bo/Upload/Normativa/NOR-90-15082014/RM-479-14.PDF
144. Véase presentación del Ministerio Público durante la visita *in situ*, nota *supra* 66.

[263] Esta Dirección ha sido creada por la LOMP con el objeto de promover la protección y asistencia a las víctimas de delitos, testigos, personas que colaboran con la persecución penal y servidores del Ministerio Público. A partir de 2013, esta Dirección cuenta con Unidades de Protección y Asistencia a Víctimas y Testigos en las nueve Fiscalías Departamentales del Estado.

[264] En cuanto a las funciones que la Ley No. 458 le asigna, la representación del Ministerio Público informó que a través de esa Dirección, se ha desarrollado un modelo de protección y asistencia a víctimas y testigos denominado Modelo I.S.A.P. Este Modelo, se dijo, es una guía de conceptos y procedimientos orientados a capacitar, informar, dirigir y garantizar la atención integral a víctimas, testigos y denunciantes por parte de los funcionarios del Ministerio Público, el cual consta de 4 componentes fundamentales, a saber: información, seguimiento, asistencia y protección, de ahí sus siglas.

[265] Entre sus finalidades, el Modelo I.S.A.P. brinda información sobre las vías de denuncia; roles dentro de los procesos; derechos y garantías; así como la aplicación de medidas de protección con base en los niveles de riesgo e identificación de necesidades.

[266] Siendo los funcionarios del Ministerio Público los destinatarios de este Modelo, éstos deberán, en beneficio de las víctimas, denunciantes y testigos, informarles acerca de sus derechos; cuándo y cómo se considera que un derecho ha sido vulnerado y la manera de restituirlo; informarles sobre su participación dentro de los procesos y la asistencia que pueden recibir, así como la manera en que pueden acceder a determinados actos procesales protegiendo su identidad, entre otras finalidades.

[267] Otro mecanismo de protección para víctimas, testigos y denunciantes utilizado por el Ministerio Público referido con ocasión de la visita *in situ*, es la *Cámara Gesell* que permite, entre otros beneficios, precautelar la integridad de la víctima, testigo o denunciante, así como garantizar su privacidad y resguardo durante un careo o entrevista. La representación del Ministerio Público aclaró al respecto que la *Cámara Gesell* ha sido mayormente utilizada para la recolección de testimonios en casos de violencia y de trata de personas, pero se considera recomendable que los Fiscales Anticorrupción pudieran utilizarla para la evacuación de pruebas testimoniales y declaración de denunciantes como un medio de protección para los mismos.

[268] Con relación a las facultades y responsabilidades del MTILCC dentro del SNPDT, la Ley No. 458 atribuye a esta cartera de Estado competencias en el ámbito de las personas que hayan realizado o se dispongan a realizar una actividad protegida respecto a delitos de corrupción. En cumplimiento de la disposición transitoria de esta Ley, el MTILCC, mediante Resolución Ministerial No. 025/2014[145/] de 16 de junio de 2014, aprobó el Reglamento a la Ley de Protección de Denunciantes y Testigos, que regula el procedimiento interno sobre la recepción de solicitudes de protección en casos de delitos de corrupción y remisión de las mismas al Ministerio de Gobierno, MTEPS o Ministerio Público, según corresponda, para que estas entidades evalúen y otorguen o nieguen las medidas de protección solicitadas.

[269] Cabe señalar, en cuanto a la implementación del inciso c) de la medida sugerida por el Comité, que el artículo 26 de la Ley No. 458 dispone que el MTILCC deberá, entre otras atribuciones, guardar reserva de la identidad de la persona protegida y de la documentación presentada, recolectada y generada en el cumplimiento de sus funciones, de conformidad con el párrafo III del artículo 17 de la Ley No. 004 y el artículo 8º de la Ley No. 458, así como llevar adelante toda otra medida necesaria a

145. Disponible en: http://www.transparencia.gob.bo/data/transparencia/reglamentosinternos/RM_025_2014.pdf

los fines de preservar la confidencialidad de los datos personales de la persona protegida e impedir su identificación.

[270] Sobre el particular, durante la visita *in situ*, la Viceministra de Lucha contra la Corrupción del Estado analizado suministró información[146/] sobre el estado de las solicitudes de protección procesadas por el MTILCC durante la gestión 2014 y hasta septiembre de 2015 que fueron remitidas a las entidades competentes, la mayoría de ellas al MTEPS por medidas de protección en los casos de represalias laborales.

[271] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de los pasos dados por el Estado analizado para avanzar en la implementación de la anterior recomendación y medida sugerida, principalmente en cuanto al establecimiento del SNPDT por la reciente adoptada Ley No. 458, mediante la cual el Comité considera que el Estado Plurinacional de Bolivia ha dado consideración satisfactoria a los incisos a) a e) e i) de la medida sugerida.

[272] Por lo anterior, el Comité estima del caso reformular la recomendación y medida sugerida para que el Estado analizado considere avanzar en el mantenimiento y fortalecimiento del SNPDT principalmente en materia de actos de corrupción, dándole atención adicional a la implementación de los aspectos identificados en los incisos f), g) y h) de la medida sugerida, pudiendo para ello considerarse los criterios establecidos en la "Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos" disponible en el Portal Anticorrupción de las Américas[147/]. (Véase recomendaciones 2.3.1, 2.3.2 y 2.3.3 de la sección 2.3. del capítulo II de este informe).

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

2.2.1. Desarrollos nuevos relativos al marco normativo

a) Alcance

[273] – La Ley No. 004, señalada en la sección anterior, que estableció el Sistema de Protección de Denunciantes y Testigos a cargo del Ministerio de Gobierno, la Policía Boliviana y el Ministerio Público para brindar protección adecuada contra toda amenaza, agresión, represalia o intimidación a denunciantes y testigos, así como peritos, asesores técnicos, servidores públicos y otros partícipes directos o indirectos en el proceso de investigación, procesamiento, acusación y juzgamiento de actos de corrupción.

[274] – La Ley No. 458, señalada en la sección anterior, reglamentó el SNPDT con la finalidad de proteger a los servidores y ex servidores públicos, personas particulares y su entorno familiar cercano, que sean susceptibles de sufrir una represalia en cumplimiento de las convenciones internacionales de lucha contra la corrupción y otros instrumentos internacionales.

146. Véase presentación del Viceministerio de Lucha contra Corrupción durante la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
147. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/ley_modelo_proteccion.pdf

[275] – La LOMP, señalada en la sección anterior, en su artículo 88 y siguientes crea y regula a la Dirección de Protección y Asistencia a Víctimas, Testigos y Miembros del Ministerio Público como la instancia encargada de promover la protección y asistencia a las víctimas de delitos, testigos, personas que colaboran con la persecución penal y servidores de este Ministerio.

[276] – La Resolución Ministerial No. 124/2014 del Ministerio de Gobierno, señalada en la sección anterior, adopta el Reglamento Interno de este Ministerio para procesar las peticiones de protección a denunciantes y testigos en cumplimiento de la Ley No. 458.

[277] – La Resolución Ministerial No. 479/14 de 12 de agosto 2014 del MTEPS, señalada en la sección anterior, que determina el procedimiento para la atención de las solicitudes de medidas de protección para la preservación de los derechos laborales en el marco de la referida.

[278] – La Resolución Ministerial No. 025/2014 del MTILCC, señalada en la sección anterior, establece el Reglamento Interno sobre el procedimiento recepción de solicitudes de protección en casos de delitos de corrupción y canalización de las mismas al Ministerio de Gobierno, MTEPS o Ministerio Público, según corresponda, en cumplimiento de la Ley No. 458.

b) Observaciones

[279] El Comité desea reconocer los nuevos desarrollos normativos dados por el Estado Plurinacional de Bolivia para continuar avanzando en la creación, mantenimiento y fortalecimiento de los sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción a que refiere el párrafo 8º del artículo III de la Convención, encabezados por las disposiciones de la Ley No. 458.

[280] No obstante, con base principalmente en la información recabada durante la visita *in situ*, el Comité estima oportuno efectuar algunas consideraciones acerca de la conveniencia de complementar estos nuevos desarrollos sin perjuicio de las observaciones formuladas en la sección 2.1 anterior en relación con el seguimiento de la implementación de la recomendación formulada al Estado analizado en el informe de la Segunda Ronda.

[281] En primer lugar, con base en lo dispuesto en al capítulo IV de la Ley No. 458, el Comité observa que el SNPDT está a cargo de tres diferentes instituciones públicas que por mandato de ley, junto con el MTILCC, deben trabajar de forma coordinada para cumplir con las finalidades y objetivos dispuesto en dicha normativa en el marco de las atribuciones que la misma les confiere.

[282] Sin embargo, pese a que en la visita *in situ* se puso de presente las sesiones periódicas que se celebran en el ámbito del *Consejo Nacional de Lucha contra la Corrupción, Enriquecimiento Ilícito y Legitimación de Ganancias Ilícitas* establecido por el artículo 6º de la Ley No. 004, el cual es presidido por el MTILCC e integrado por el Ministerio de Gobierno, el Ministerio Público, la CGE, la Unidad de Investigaciones Financieras, la PGE y representantes de la sociedad civil organizada, el Comité denotó la ausencia de mecanismos eficientes de coordinación interinstitucional entre todas las dependencias involucradas en brindar protección a los denunciantes y testigos, principalmente de actos de corrupción, que permitan, entre otros aspectos, un adecuado, oportuno y, cuando corresponda, confidencial intercambio de información para el efectivo funcionamiento del SNPDT y, en este sentido, formulará una recomendación. (Véase recomendación 2.3.4 de la sección 2.3. del capítulo II de este informe).

[283] Asimismo, teniendo en cuenta que el SNPDT se estableció relativamente reciente, durante sus intervenciones en la visita *in situ*, la mayoría de las representaciones de las instituciones públicas responsables del efectivo cumplimiento de las disposiciones de la Ley No. 458, señalaron la necesidad de fortalecer sus capacidades institucionales para la correcta y oportuna identificación de riesgos y necesidades de protección de acuerdo con las atribuciones que la Ley confiere a cada una de ellas, por lo que el Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase recomendación 2.3.5 de la sección 2.3. del capítulo II de este informe).

[284] Asimismo, se puso de presente, que en virtud del establecimiento relativamente reciente del SNPDT, se percibe el desconocimiento tanto de servidores públicos como de la ciudadanía en general de los mecanismos, procedimientos de protección e instancias donde pueden acudir para presentar una denuncia por actos de corrupción, sin perjuicio de las acciones que viene adelantando principalmente el MTILCC al respecto, como el Seminario Internacional "Protección a Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción" de diciembre de 2014 o el "Taller de Análisis de Aplicación de la Ley No. 458" de julio de 2015, entre otros. En este sentido, el Comité formulará una recomendación. (Véase recomendación 2.3.6 de la sección 2.3. del capítulo II de este informe).

[285] En relación con lo anterior, el Comité formulará otra recomendación teniendo en cuenta que en la visita *in situ* algunas de las representaciones del Estado analizado involucradas en la implementación del SNPDT también señalaron determinadas necesidades de cooperación técnica, tales como la capacitación a los operadores en cuanto a evaluación de necesidades de protección e identificación de niveles de riesgo y la implementación de sistemas o herramientas tecnológicas, el intercambio de experiencias con otros países respecto a la articulación del sistema de protección de denunciantes y testigos entre diferentes instituciones, así como la elaboración de un plan de implementación de la Ley No. 458 que incorpore a otras instancias gubernamentales, departamentales y municipales para asegurar la sostenibilidad de la misma. (Véase recomendación 2.3.7 de la sección 2.3. del capítulo II de este informe).

[286] Finalmente, en su respuesta al cuestionario[148/], el Estado analizado refiere la insuficiencia de recursos económicos como una dificultad para la adecuada la implementación de Ley No. 458 por parte de las instituciones públicas a cargo de ello, razón por la cual, el Comité formulará una recomendación. (Véase recomendación 2.3.8 de la sección 2.3. del capítulo II de este informe).

2.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[287] Tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado no se suministró información sobre este tipo de desarrollos.

2.2.3. Resultados

[288] Sin perjuicio de la información suministrada por la Viceministra de Lucha contra la Corrupción del Estado analizado sobre el estado de las solicitudes de protección procesadas por el MTILCC durante la gestión 2014 y hasta septiembre de 2015 que fueron remitidas a las entidades competentes, referida en la sección 2.1 anterior, el Comité formulará una recomendación para que las instituciones responsables de valorar y/u otorgar medidas de protección a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, cuenten con información estadística sobre las acciones desarrolladas en cumplimiento de las funciones que les confiere la Ley

148. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 106, nota *supra* 11.

No. 458, en orden de identificar retos y adoptar, si corresponde, medidas correctivas. (Véase recomendación 2.3.9 de la sección 2.3. del capítulo II de este informe).

[289] Por último y dado que el marco jurídico vigente en la materia es relativamente reciente, el Comité insta al Estado analizado a considerar la realización de evaluaciones integrales periódicas que permitan valorar la utilización y efectividad del SNPDT y, con base en sus resultados, se definan y adopten las medidas que se estimen pertinentes para asegurar la eficiencia del sistema. (Véase recomendación 2.3.10 de la sección 2.3. del capítulo II de este informe).

2.3. Recomendaciones

[290] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 2.1 y 2.2 del capítulo II de este informe, el Comité sugiere que el Estado analizado considere las siguientes recomendaciones:

2.3.1. Establecer mecanismos que faciliten, cuando sea pertinente, la cooperación internacional en materia de protección de denunciantes y testigos de actos de corrupción, incluyendo la asistencia técnica y la cooperación recíproca que establece la Convención, así como el intercambio de experiencias, la capacitación y la asistencia mutua, teniendo en cuenta los criterios establecidos en la "Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos". (Véase párrafo 272 en la sección 2.1 del capítulo II de este informe).

2.3.2. Desarrollar solicitudes de protección simplificadas. (Véase párrafo 272 en la sección 2.1 del capítulo II de este informe).

2.3.3. Adoptar un régimen sancionatorio por el incumplimiento de las normas y/o de las obligaciones en materia de protección de denunciantes y testigo de actos de corrupción, teniendo en cuenta los criterios establecidos en la "Ley Modelo para Facilitar e Incentivar la Denuncia de Actos de corrupción y Proteger a sus Denunciantes y Testigos". (Véase párrafo 272 en la sección 2.1 del capítulo II de este informe).

2.3.4. Establecer mecanismos efectivos y permanentes de coordinación interinstitucional necesarios entre el MTILCC, el Ministerio de Gobierno, el Ministerio Público, el MTEPS y la Policía Boliviana para el desarrollo armónico de las funciones que les confiere la Ley No. 458 y que permitan una efectiva y oportuna colaboración entre ellos para la consecución de los objetivos del SNPDT. (Véase párrafo 282 en la sección 2.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

2.3.5. Adoptar las medidas necesarias que fortalezcan las capacidades institucionales del el MTILCC, el Ministerio de Gobierno, el Ministerio Público, el MTEPS y la Policía Boliviana para la valoración y otorgamiento oportuno de las medidas de protección previstas en la Ley No. 458 a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción principalmente. (Véase párrafo 283 en la sección 2.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

2.3.6. Realizar campañas, talleres, seminarios u otras actividades afines tendientes a divulgar y difundir la naturaleza, contenido y alcance de la Ley No. 458 y las medidas de protección que ésta ofrece a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción principalmente. (Véase párrafo 284 en la sección 2.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

2.3.7. Adoptar las medidas necesarias para obtener la cooperación técnica que requiera de organismos internacionales, agencias de cooperación, u órganos o instancias de otros Estados en aspectos tales como la capacitación a los operadores en cuanto a evaluación de necesidades de protección e identificación de niveles de riesgo, la implementación de sistemas o herramientas tecnológicas, el intercambio de experiencias con otros países respecto a la articulación del sistema de protección de denunciantes y testigos entre diferentes instituciones, así como la elaboración de un plan de implementación de la Ley No. 458 que incorpore a otras instancias gubernamentales, departamentales y municipales para asegurar la sostenibilidad de la misma. (Véase párrafo 285 en la sección 2.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

2.3.8. Dotar al MTILCC, el Ministerio de Gobierno, el Ministerio Público, el MTEPS y a la Policía Boliviana con los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para brindar las medidas de protección previstas en la Ley No. 458 a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción principalmente, dentro de los recursos disponibles. (Véase párrafo 286 en la sección 2.2.1, literal b), del capítulo II de este informe).

2.3.9. Elaborar información estadística por parte del MTILCC, el Ministerio de Gobierno, el Ministerio Público, el MTEPS y la Policía Boliviana sobre las acciones desarrolladas en cumplimiento de las funciones que en lo particular les confiere la Ley No. 458, referida a aspectos tales como el número de casos en los que se han solicitado y obtenido por los denunciantes y testigos medidas de protección, el tipo de la medida otorgada, así como el número de solicitudes denegadas y la razón de tal denegación, en orden de identificar retos y adoptar, si corresponde, medidas correctivas. (Véase párrafo 288 en la sección 2.2.3 del capítulo II de este informe).

2.3.10. Realizar evaluaciones integrales periódicas que permitan valorar la utilización y efectividad del SNPDT y, con base en sus resultados, definir y considerar la adopción de medidas específicas que permitan asegurar la eficiencia del mismo. (Véase párrafo 289 en la sección 2.2.3 del capítulo II de este informe).

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

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

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

Adecuar y/o complementar, según corresponda, la legislación penal de tal manera que ésta incluya los elementos de los actos de corrupción previstos en el artículo VI.1 de la Convención.

[291] Tanto en su respuesta al cuestionario[149/] como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó información con respecto a la anterior recomendación, de la cual el Comité destaca, como pasos que le permiten estimar que la misma ha sido considerada satisfactoriamente, lo siguiente:

[292] – La Ley No. 004, citada en secciones anteriores, la cual, de conformidad con el artículo 1º de la misma "…*tiene por objeto establecer mecanismos, y procedimientos en el marco de la Constitución Política del Estado, leyes, tratados y convenciones internacionales, destinados a prevenir, investigar, procesar y sancionar actos de corrupción cometidos por servidoras y servidores públicos y ex servidoras y ex servidores públicos, en el ejercicio de sus funciones, y personas naturales o jurídicas y representantes legales de personas jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras que comprometan o afecten recursos del Estado, así como recuperar el patrimonio afectado del Estado a través de los órganos jurisdiccionales competentes*."

[293] Por su parte, el artículo 2º define "corrupción*"* como "…*el requerimiento o la aceptación, el ofrecimiento u otorgamiento directo o indirecto, de un servidor público, de una persona natural o jurídica, nacional o extranjera, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para sí mismo o para otra persona o entidad, a cambio de la acción u omisión de cualquier acto que afecte a los intereses del Estado*."

[294] Asimismo, la Ley No. 004, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24, califica como delitos de corrupción los siguientes artículos del Código Penal que se relacionan con los tipos penales descritos en el párrafo 1º del artículo VI de la Convención, a saber:

[295] En cuanto al inciso a) del párrafo 1º del artículo VI de la Convención:

[296] • Artículo 145. (Cohecho Pasivo Propio). *La servidora o el servidor público o autoridad que para hacer o dejar de hacer un acto relativo a sus funciones o contrario a los deberes de su cargo, recibiere directamente o por interpuesta persona, para sí o un tercero, dádivas o cualquier otra ventaja o aceptare ofrecimientos o promesas, será sancionado con privación de libertad de tres a ocho años y multa de cincuenta a ciento cincuenta días*.

[297] • Artículo 146. (Uso Indebido de Influencias). *La servidora o el servidor público o autoridad que directamente o por interpuesta persona y aprovechando de las funciones que ejerce o usando indebidamente de las influencias derivadas de las mismas obtuviere ventajas o beneficios, para sí o para un tercero, será sancionado con privación de libertad de tres a ocho años y multa de cien a quinientos días*.

149. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, pp. 107 a 112, nota *supra* 11.

[298] • Artículo 147. (Beneficios en Razón del Cargo). *La servidora o el servidor público o autoridad que en consideración a su cargo admitiere regalos u otros beneficios, será sancionado con privación de libertad de tres a ocho años y multa de cien a doscientos cincuenta días.*

[299] • Artículo 150. (Negociaciones Incompatibles con el Ejercicio de Funciones Públicas). *La servidora o el servidor público que por sí o por interpuesta persona o por acto simulado se interesare y obtuviere para sí o para tercero un beneficio en cualquier contrato, suministro, subasta u operación en que interviene en razón de su cargo, será sancionado con privación de libertad de cinco a diez años y multa de treinta a quinientos días.*

[300] • Artículo 151. (Concusión). *La servidora o el servidor público o autoridad que con abuso de su condición o funciones, directa o indirectamente, exigiere u obtuviere dinero u otra ventaja ilegítima o en proporción superior a la fijada legalmente, en beneficio propio o de un tercero, será sancionado con privación de libertad de tres a ocho años.*

[301] • Artículo 152. (Exacciones). *La servidora o el servidor público que exigiere u obtuviere las exacciones expresadas en el artículo anterior para convertirlas en beneficio de la administración pública, será sancionado con privación de libertad de uno a cuatro años. Si se usare de alguna violencia en los casos de los artículos anteriores, la sanción será agravada en un tercio.*

[302] • Artículo 173 Bis. (Cohecho Pasivo de la Jueza, Juez o Fiscal). *La jueza, el juez o fiscal que aceptare promesas o dádivas para dictar, demorar u omitir dictar una resolución o fallo en asunto sometido a su competencia, será sancionado con privación de libertad de cinco a diez años y con multa de doscientos a quinientos días, más la inhabilitación especial para acceder a cualquier función pública y/o cargos electos. Idéntica sanción será impuesta al o a los abogados que con igual finalidad y efecto, concertaren dichos consorcios con uno o varios jueces o fiscales, o formaren también parte de ellos.*

[303] En cuanto al inciso b) del párrafo 1º del artículo VI de la Convención,:

[304] • Artículo 158. (Cohecho Activo). *El que directamente o por interpuesta persona, diere o prometiere a un funcionario público o autoridad, dádivas o cualquier otra ventaja, para hacer o dejar de hacer algo relativo a sus funciones, será sancionado con la pena del artículo 145, disminuida en un tercio. Quedará exento de pena por este delito el particular que hubiera accedido ocasionalmente a la solicitud de dádiva o ventaja requerida por autoridad o funcionario público y denunciare el hecho a la autoridad competente antes de la apertura del correspondiente procedimiento penal.*

[305] En cuanto al inciso c) del párrafo 1º del artículo VI de la Convención:

[306] • Artículo 142. (Peculado). *La servidora o el servidor público que aprovechando del cargo que desempeña se apropiare de dinero, valores o bienes de cuya administración, cobro o custodia se hallare encargado, será sancionado con privación de libertad de cinco a diez años y multa de doscientos a quinientos días.*

[307] • Artículo 146. (Uso Indebido de Influencias). *La servidora o el servidor público o autoridad que directamente o por interpuesta persona y aprovechando de las funciones que ejerce o usando indebidamente de las influencias derivadas de las mismas obtuviere ventajas o beneficios, para sí o para un tercero, será sancionado con privación de libertad de tres a ocho años y multa de cien a quinientos días.*

[308] • Artículo 174. (Consorcio de Jueces, Fiscales y/o Abogados). *La jueza, el juez o fiscal que concertare la formación de consorcios con uno o varios abogados, o formare parte de ellos, con el objeto de procurarse ventajas económicas ilícitas en detrimento de la sana administración de justicia, será sancionado con privación de libertad de cinco a diez años*.

[309] • Artículo 173 (Peculado Culposo): "*El funcionario público que culposamente diere lugar a la comisión de dicho delito, será sancionado con prestación de trabajo de un (1) mes a un (1) año y multa de veinte (20) a cincuenta (50) días."*

[310] En cuanto a al inciso d) del párrafo 1º del artículo VI de la Convención, el artículo 34 de la Ley No. 004 modifica, entre otros, el artículo 144 del Código Penal e incorpora el artículo 172 bis que se transcriben a continuación:

[311] • Artículo 144. (Malversación). *La servidora o el servidor público que diere a los caudales que administra, percibe o custodia, una aplicación distinta de aquella a que estuvieren destinados, será sancionada con privación de libertad de tres a ocho años y multa de cien a doscientos cincuenta días*.

[312] • Artículo 172 Bis. (Receptación Proveniente de Delitos de Corrupción). *El que después de haberse cometido un delito de corrupción ayudare a su autor a asegurar el beneficio o resultado del mismo o recibiere, ocultare, vendiere o comprare a sabiendas las ganancias resultantes del delito, será sancionado con privación de libertad de tres a ocho años y el decomiso de los bienes obtenidos ilícitamente*.

[313] Guarda relación con el inciso d) del párrafo 1º del artículo VI de la Convención el artículo 26 de la Ley No. 004 que incorpora como delito de corrupción el siguiente:

[314] • Artículo 26. (Uso Indebido de Bienes y Servicios Públicos). *La servidora pública o el servidor público que en beneficio propio o de terceros otorgue un fin distinto al cual se hallaren destinados bienes, derechos y acciones pertenecientes al Estado o a sus instituciones, a las cuales tenga acceso en el ejercicio de la función pública, será sancionado con privación de libertad de uno a cuatro años. Si por el uso indebido, el bien sufriere deterioro, destrozos o pereciere, la pena será de tres a ocho años y reparación del daño causado. La pena del párrafo primero, será aplicada al particular o servidor público que utilice los servicios de personas remuneradas por el Estado o de personas que se encuentren en el cumplimiento de un deber legal, dándoles un fin distinto para los cuales fueron contratados o destinados*.

[315] En vista de lo anterior, Comité toma nota de la consideración satisfactoria por el Estado analizado de la recomendación 3.1 anterior.

<u>Recomendación 3.2 sugerida por el Comité que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:</u>

Derogar el segundo párrafo del artículo 172 del Código Penal que exime de pena a aquellos individuos que encubran a sus ascendientes, descendientes o consorte.

[316] Tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó la siguiente información, que permite al Comité estimar que la anterior recomendación no es más vigente:

[317] "*Si bien, el Estado Boliviano, no ha derogado el segundo párrafo del Artículo 172 del Código Penal, en virtud a razones de orden político criminal, pues el encubrimiento entre familiares no puede ser sancionado por las relaciones particulares que unen a tales personas, se ha creado una nueva figura penal establecida en el incorporando el Artículo 172 bis al Código Penal que regula la receptación específicamente para delitos de corrupción donde se ha eliminado tal eximente, que solo opera para delitos comunes*."[150/]

[318] En relación con anterior, con ocasión de la visita *in situ*, la representación del Ministerio de Justicia aclaró[151/] el alcance de las *razones de orden político criminal* que señala el Estado analizado en su respuesta, explicando que el 2º párrafo del artículo 172 que se recomendó derogar refiere a una *norma eximente* entre familiares por el encubrimiento que sanciona el artículo 171 del Código Penal en virtud de disposiciones tales como el artículo 62 de la CPE que habla sobre el reconocimiento y protección del Estado a las familias como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará las condiciones sociales y económicas necesarias para su desarrollo, así como el artículo 6º de la Ley No. 603 del Código de las Familias y del Proceso Familiar que establece el principio de solidaridad, por el cual los integrantes de la familia deben actuar con comprensión mutua, participación, cooperación y esfuerzo común. Sin embargo, subrayó, que a partir de la entrada en vigor de la Ley No. 004 esta *norma eximente* prevista en el 2º párrafo del artículo 172 del Código Penal no es aplicable para los delitos de corrupción.

[319] Es importante señalar también que el artículo 108, numeral 8, de la CPE dispone, como deberes de las bolivianas y los bolivianos, "*denunciar y combatir todos los actos de corrupción*".

[320] En vista de lo anterior y teniendo en cuenta que lo dispuesto en el 2º párrafo del artículo 172 que se recomendó derogar no es más aplicable a los delitos de corrupción, el Comité considera que la recomendación 3.2 anterior no es más vigente.

Recomendación 3.3 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

Reformar el artículo 132 del Código Penal estableciendo el mínimo de dos personas para incurrir en el delito de asociación delictuosa.

[321] En su respuesta al cuestionario[152/], el Estado analizado presentó la siguiente información como medida alternativa adoptada para la implementación de la anterior recomendación, que permite al Comité estimar que la misma no es más vigente:

[322] – La clasificación del delito de asociación delictuosa tipificado en el artículo 132 del Código Penal como delito vinculado a la corrupción, conforme lo dispone el artículo 24 de la Ley No. 004, lo cual permite la aplicación del régimen especial para delitos de corrupción previsto en la Ley No. 004 para su persecución y sanción.

150. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 113, nota *supra* 11.
151. Véase presentación del Ministerio de Justicia durante la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
152. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 114, nota *supra* 11.

[323] En vista de lo anterior y teniendo en cuenta que la conducta descrita en el artículo 132 del Código Penal que se recomendó reformar es considerada un delito vinculado a la corrupción; y que la Convención no establece expresamente un mínimo de personas para considerar que existe asociación para la comisión de cualquiera de los actos a que se refiere su artículo IV, el Comité considera que la recomendación 3.3 anterior no es más vigente.

Recomendación 3.4 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en el informe de la Tercera Ronda:

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

[324] En su respuesta al cuestionario el Estado analizado señaló no tener avances en relación con la implementación de la anterior recomendación, por lo que el Comité reitera la necesidad de darle atención adicional a la implementación de la misma.

[325] No obstante, teniendo en cuenta que en el marco de la Cuarta Ronda se efectuó un análisis pormenorizado sobre los resultados que han obtenido el Ministerio Público, el Órgano Judicial, a través del Consejo de la Magistratura y el TSJ, así como el MTILCC en el cumplimiento de sus respectivas funciones de persecución, investigación, sanción y prevención de actos de corrupción como órganos de control superior en términos del artículo III, párrafo 9º, de la Convención, el Comité se acoge a sus conclusiones y recomendaciones contenidas en el Informe de la Cuarta Ronda[153/] en cuanto a la importancia de que el Estado analizado considere, para cada una de estas dependencias, elaborar información estadística sobre el desarrollo de sus funciones, diseñada de tal forma que permita apreciar los resultados obtenidos al respecto e identificar retos y, si corresponde, adoptar medidas correctivas. (Véase recomendaciones 1.4.7; 2.4.9 y 3.4.6 del Informe de la Cuarta Ronda).

[326] En vista de lo anterior, el Comité considera que la recomendación 3.4 anterior no es más vigente.

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

3.2.1. Desarrollo nuevo relativo al marco normativo

a) Alcance

[327] – La Ley No. 004, descrita en secciones anteriores, la cual, entre otros aspectos, establece un nuevo régimen anticorrupción en el marco de la CPE, la Convención y las leyes, que modifica y crea tipos penales que sancionan los actos de corrupción.

153. Véase el "Informe relativo a la implementación en Bolivia de la disposición de la Convención seleccionada para ser analizada en la Cuarta Ronda, y sobre el seguimiento de las recomendaciones formuladas en la Primera Ronda", disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_blv_sp.pdf

b) Observaciones

[328] El Comité reconoce la Ley No. 004 como un desarrollo normativo pertinente para perfeccionar la tipificación de los actos corrupción en el Estado analizado y con ello fortalecer su persecución, investigación y sanción.

3.2.2. Desarrollos nuevos relativos a aspectos tecnológicos

[329] Tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado no se suministró información sobre este tipo de desarrollos.

3.2.3. Resultados

[330] En su respuesta[154/] al cuestionario, el Estado analizado presenta cierta información relacionada con denuncias de casos de corrupción presentadas por el MTILCC al Ministerio Público y su Inspectoría General, al Consejo de la Magistratura, la ALP, así como a la Dirección General de Investigación Policial durante el periodo 2006-2014, así como el número de sentencias dictadas por delitos de corrupción en el mismo periodo.

[331] Asimismo, con ocasión de la visita *in situ*, durante sus intervenciones, las representaciones del Ministerio Público[155/], el Órgano Judicial a través del Consejo de la Magistratura[156/] y el TSJ[157/], así como la Viceministra del Lucha contra la Corrupción[158/], suministraron cuantiosos datos e información que permite al Comité considerar que dichas instituciones han alcanzado resultados positivos en el cumplimiento de sus respectivas funciones de persecución, investigación, sanción y acompañamiento en los procesos judiciales por actos de corrupción.

[332] Un tema puesto de presente durante estas intervenciones y que el Comité desea destacar es el hecho que a partir de la entrada en vigor de la nueva CPE en 2009, de acuerdo con los artículos 112 y 123 constitucionales, los delitos cometidos por servidores públicos que atenten contra el patrimonio del Estado y causen grave daño económico, son imprescriptibles y no admiten régimen de inmunidad, así como la excepción al principio de irretroactividad de la ley, que permite en materia de corrupción, investigar, procesar y sancionar los delitos cometidos por servidores públicos contra los intereses del Estado plasmada en la Ley No. 004.

[333] De la misma forma, con ocasión de la visita *in situ*, la Viceministra del Lucha contra la Corrupción se refirió acerca de la promulgación de la Ley No. 586 de Descongestionamiento y Efectivización del Sistema Procesal Penal[159/] de 30 de octubre de 2014, que trajo consigo una serie de aspectos positivos, entre ellos, la posibilidad del MTILCC de intervenir activa, plena y de manera efectiva en las causas por delitos de corrupción y/o vinculados, lo cual, señaló, ha traído muy buenos resultados en el seguimiento de las denuncias interpuestas por esta institución.

---

154. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario*, p. 119, nota *supra* 11.
155. Véase presentación del Ministerio Público durante la visita *in situ*, *supra* nota 66.
156. Véase presentación del Consejo de la Magistratura durante la visita *in situ*, *supra* nota 61.
157. Véase presentación del TSJ durante la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
158. Véase presentación del MTILCC durante la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
159. Disponible en: http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/index.php/normas/verGratis_gob2/152809

3.3. Recomendaciones

[334] En vista de las observaciones formuladas en las secciones 3.1 y 3.2 del capítulo II de este informe, no se consideraron recomendaciones por parte del Comité.

4. RECOMENDACIONES GENERALES

Recomendación 4.1

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

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

Seleccionar y desarrollar procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado y cuando éstos no existan aún, para analizar los resultados de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, y para verificar el seguimiento de las recomendaciones formuladas en el mismo.

[336] Tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado no refirió acciones concretas para implementar la anterior recomendación.

[337] No obstante, teniendo en cuenta que en las secciones 1, 2 y 3 del capítulo II del presente informe se efectuó un análisis actualizado y pormenorizado del seguimiento de las recomendaciones formuladas al Estado Plurinacional de Bolivia en la Segunda Ronda, así como de los sistemas, normas, medidas y mecanismos a que se refiere la recomendación sugerida, el Comité se acoge a lo indicado en dichas secciones y, por lo tanto, estima que esta recomendación es redundante.

III. ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN POR EL ESTADO PARTE DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA LA QUINTA RONDA

1. INSTRUCCIONES AL PERSONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, QUE ASEGUREN LA ADECUADA COMPRENSIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES Y LAS NORMAS ÉTICAS QUE RIGEN SUS ACTIVIDADES (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 3 DE LA CONVENCIÓN)

[338] De conformidad con la *Metodología* acordada por el Comité para el análisis de la disposición seleccionada para la Quinta Ronda prevista en el párrafo 3º del artículo III de la Convención relativa a las medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer "*instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades*", el Estado analizado eligió al personal del Ministerio de Economía y Finanzas Publicas (en adelante "MEFP"), la Escuela de Jueces del Estado (en adelante "EJE") y la Contraloría General del Estado (en adelante "CGE") por considerar sus desarrollos institucionales y normativos relevantes y representativos del conjunto de entidades e instituciones del Estado Plurinacional de Bolivia.

[339] A continuación se hace una breve descripción de las tres entidades públicas seleccionadas por el Estado que serán analizadas en esta sección:

[340] – El MEFP, en el marco del EFP y la Ley SAFCO, es la dependencia del Órgano Ejecutivo que ejerce rectoría al SAP, ámbito en la cual se halla la programación operativa individual anual, que tiene por finalidad establecer y definir los objetivos de cada puesto y los resultados que se esperan de su desempeño, con base en las NB-SAP y demás disposiciones normativas. Cada entidad pública del Órgano Ejecutivo es responsable de implementar y velar el cumplimiento del POAI para cada gestión.

[341] – La EJE, con base en lo dispuesto en el artículo 2º de su Reglamento General[160/], es la entidad académica del Órgano Judicial, especializada y descentralizada, bajo la tuición del TSJ, que tiene por objeto la formación y especialización de los postulantes a la carrera judicial, así como la capacitación integral de los servidores judiciales, con la finalidad de contribuir a la labor de impartir justicia con prontitud, solvencia, eficacia y eficiencia.

[342] – La CGE, a través de su Centro de Capacitación (en adelante "CENCAP"), es responsable de desarrollar procesos de capacitación permanente a los servidores públicos de los órganos del Estado, en lo referido a las normas y disposiciones de los sistemas de administración y control gubernamental, que rigen la organización y funcionamiento de las entidades públicas reguladas por la Ley SAFCO.

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

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

- Disposiciones de rango constitucional y legal aplicables al personal mayoritario de las entidades públicas, entre las que se destacan:

[344] – La CPE, mediante la cual, de acuerdo con el artículo 8º, el Estado asume y promueve como principios ético-morales de la sociedad plural el *ama qhilla* (no seas flojo), *ama llulla* (no seas mentiroso) y el *ama suwa* (no seas ladrón), entre otros. De acuerdo con el artículo 232, la AP se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados y, en su artículo 235, prescribe que los servidores públicos tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes; cumplir con sus responsabilidades, de acuerdo con los principios de la función pública; rendir cuentas sobre las responsabilidades económicas, políticas, técnicas y administrativas en el ejercicio de la función pública; y respetar y proteger los bienes del Estado, y abstenerse de utilizarlos para fines electorales u otros ajenos a la función pública.

[345] Adicionalmente, el EFP, en sus artículos 8º, 25 y 34, señala que los servidores públicos tienen el deber durante el desempeño de sus funciones de acatar y cumplir las leyes, desarrollar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos, con puntualidad, celeridad, economía, eficiencia y probidad, estando sometidos a procesos de inducción a tiempo de su incorporación o promoción, a efectos de procurar una eficaz, eficiente y conveniente adaptación y el desarrollo de la carrera

160. Disponible en: https://www.eje.gob.bo/wp-content/uploads/2014/03/Reglamento_EJE.pdf

administrativa y tendrán derecho a la capacitación permanente a través de programas destinados a la especialización, formación y mejoramiento de sus funciones y el desarrollo de su condición personal, profesional y administrativa.

- Disposiciones de rango legal, de diversa naturaleza jurídica y otras medidas aplicables al personal del MEFP, entre las que se destacan:

[346] El MEFP se rige, entre otras disposiciones, por las contenidas en la Ley SAFCO, la cual, como se señaló en secciones anteriores, establece el SAP con el propósito de procurar la eficiencia en la función pública, implantar regímenes de evaluación y retribución del trabajo y desarrollar las capacidades y aptitudes de los servidores, entre otros. Asimismo, por disposición del DS No. 29894, el MEFP, a través de la DGNGP, se constituye como el Órgano Rector de este Sistema en virtud de su calidad de instancia técnica responsable del diseño y desarrollo del nuevo modelo de gestión pública plurinacional que incluye, entre otras atribuciones, la administración del mismo.

[347] Al respecto, el DS No. 26115 que aprueba las NB-SAP, en su capítulo V establece el Subsistema de Capacitación Productiva del SAP, como un conjunto de procesos mediante los cuales los servidores públicos adquieren nuevos conocimientos, desarrollan habilidades y modifican actitudes, con el propósito de mejorar constantemente su desempeño y los resultados de la organización para una eficiente y efectiva prestación de servicios al ciudadano. Este Subsistema, que tiene como objetivos, mejorar la contribución de los servidores públicos al cumplimiento de los fines de la entidad y contribuir a su desarrollo personal y prepararlo para la promoción en la carrera administrativa, comprende los procesos de a) detección de necesidades de capacitación, b) programación, c) ejecución y d) evaluación de la capacitación y de sus resultados, descritos en los artículos 33 a 41 del mismo DS No. 26115.

[348] El artículo 17 del citado DS señala que los servidores públicos de manera anual tienen determinados sus objetivos, funciones y resultados mediante el instrumento de planificación y administración de personal contenidos en su POAI, el cual se ajusta anualmente y es parte del Manual de Puestos de cada entidad pública con base en lo dispuesto en el artículo 21 y demás aplicables del EFP.

[349] El POAI comprende tres partes. En la primera se identifica las características, objeto del cargo y cumplimiento de normativa; en la segunda, se definen las funciones y resultados del cargo y, en la tercera, se incluye el perfil requerido para el cargo.

[350] El artículo 19 de las NB-SAP contempla el proceso de inducción o integración de personal nuevo que ingresa a una entidad pública, el cual es promovido por la Unidad de Recursos Humanos del MEFP y realizado por el jefe inmediato superior para hacer conocer formalmente, en un corto período, al servidor público recién posesionado o que cambia de puesto.

[351] Cabe señalar, de acuerdo con el artículo 40 de las NB-SAP, que la participación de los servidores públicos en programas de capacitación es de carácter obligatorio. Pero, con base en este mismo DS, los requerimientos de capacitación individual formulados por cada entidad en su Programa de Capacitación, son obligatorios para los servidores públicos de carrera.

[352] De acuerdo con la respuesta del Estado analizado al cuestionario, el MEFP elabora los programas de capacitación institucionales anuales, mismos que contemplan programas de inducción, como curso genérico para todos los servidores públicos nuevos, donde se abordan temas institucionales, técnicos, legales y se exponen temas de transparencia y riesgos de corrupción.

[353] En cuanto a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlas acerca de su apropiado desempeño, con ocasión de la visita *in situ*, la representación del MEFP señaló[161/] el uso de su página *web* e *intranet* al que cada servidor público tiene el deber de acceder para conocer e informarse sobre las funciones y responsabilidad, así como el *streaming* de uso accesible para todos los servidores públicos.

[354] En cuanto a la manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, el Estado analizado señala en su respuesta que el MEFP, a través de la Unidad de Recursos Humanos, reformuló el Reglamento Interno de Personal incorporando los principios constitucionales señalados con anterioridad, haciendo una amplia difusión a través de los correos institucionales de sus servidores. Dicho Reglamento se entrega a todo servidor público que se incorpora a la entidad. Asimismo, el MEFP ha realizado talleres de sensibilización bajo el título "*Construyendo nuestros valores y principios para vivir bien*" con todas las unidades organizacionales del Ministerio y con los responsables de las entidades bajo su tuición y dependencia, con un alcance de 500 servidores públicos.

[355] Igualmente, a fin de fortalecer la ética pública, el MEFP aprobó las Resoluciones Ministeriales No. 250 y 579 sobre el procedimiento de recepción y trámite de denuncias por actos que vulneran la probidad (maltrato, negligencia, abuso de autoridad, nepotismo, etc.) en el Ministerio. Asimismo, inició un proceso de sensibilización a todos sus servidores públicos y de las entidades bajo su tuición y dependencia acerca del Manifiesto Político "*Descolonización de la Ética Pública y la Revolución del comportamiento de las Servidoras y Servidores Públicos del Estado Plurinacional*" en las jornadas sobre el "*Nuevo Rol del Servidor Público y la Filosofía del Vivir Bien*" con el objetivo de promover espacios de reflexión y debate entre los servidores públicos del MEFP y demás entidades señaladas.

[356] Adicionalmente, en coordinación con la EGPP[162/] se implementó el Programa Tele-educativo "*El Nuevo Servidor Público del Estado Plurinacional. Construyendo una conciencia Colectiva de Servicio Público-Servir Bien para Vivir Bien*" a través de los siguientes módulos: i) CPE, ii) transparencia en la gestión pública, iii) descolonización del Estado, iv) paradigma del vivir bien, y v) nuevo rol del servidor público, con el objetivo de introducir y generar entre los servidores públicos

161. Véase presentación del Ministerio Público durante la visita *in situ*, *supra* nota 66.

162. De conformidad con el DS No. 212 de julio de 2009, la EGPP es una entidad descentralizada con la función de contribuir a la construcción y consolidación de la nueva gestión pública del Estado, mediante la formación y capacitación de servidores públicos, para los diferentes niveles de gobierno (central, departamental, municipal y entidades territoriales indígena originaria campesinas). Para ello desarrolla programas, planes, cursos, diplomados, seminarios, talleres y capacitaciones en temas inherentes a la gestión pública, dirigidos a los servidores públicos de las entidades públicas del Estado. La EGPP desarrolla tres ámbitos de formación: a) programas de postgrado especializados en diferentes áreas de la gestión pública (diplomados, maestrías y doctorados; b) programas de formación y capacitación continua especializada en diferentes áreas de la gestión pública (cursos, talleres, seminarios y otros; y c) programa de formación, capacitación y certificación de competencias a autoridades y líderes de los pueblos indígena originario campesinos. Asimismo, desarrolla programas educativos de carácter presencial, semipresencial, virtual e itinerante de acuerdo con el mismo DS No. 212.

debate sobre las bases conceptuales del nuevo Estado Plurinacional. Cabe señalar que, con ocasión de la visita *in situ*, la representación de la EGPP realizó una presentación sobre su naturaleza y funciones[163/].

[357] En cuanto a la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades, con base en lo dispuesto en el artículo 125 del DS No. 29894 se crearon las Unidades de Transparencia en todos los Ministerios del Órgano Ejecutivo, con el objetivo, entre otros, de promover la ética de los servidores públicos. En este sentido en la Unidad de Transparencia del MEFP es la instancia responsable para brindar esa información.

[358] Asimismo, en relación con la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia, mediante DS 29894 se creó el MTILCC que tiene entre sus atribuciones, la de "promover el desarrollo de la ética pública en todas las entidades públicas, tanto a nivel central del Estado como en las entidades territoriales autónomas".

[359] En este sentido, el MTILCC formuló la Política Nacional de Transparencia y Lucha contra la Corrupción[164/], aprobada por el DS No. 214[165/] de julio de 2009, que establece dentro del eje 2 denominado "fortalecimiento de la transparencia en la gestión pública y el derecho de acceso a la información", la política de promoción de la probidad y ética en los asuntos públicos a través del desarrollo de un Plan de Capacitación en Ética Pública y Probidad a Servidores Públicos, mediante el cual se capacita a los servidores públicos para que asuman las implicancias éticas y jurídicas de sus acciones, frente a la legislación nacional vigente, los tratados internacionales, y la experiencia comparada, formulándose criterios y orientaciones en torno a los principios y reglas morales que los servidores públicos deben seguir en el desempeño de sus funciones.

[360] Asimismo, el MTILCC aprobó el "*Manifiesto de Descolonización de la Ética Pública y la Revolución de los Servidores y Servidoras Públicos*" en abril de 2011, que promueve principios ético-morales ancestrales, y declara una "*guerra abierta*" contra la corrupción, siendo la ética pública una filosofía de vida adoptada por los servidores públicos. Además, junto con el MTEPS, el MTILCC adoptó la Resolución Biministerial No. 01/2012 de 22 de agosto de 2012 que aprueba la "*Política Plurinacional de Descolonización de la Ética Pública y la Revolución de Comportamiento de las Servidoras y Servidores Públicos*".

[361] Además, durante su intervención en la visita *in situ*, el Viceministro de Prevención de la Corrupción, Promoción de Ética y Transparencia señaló que a través de la Unidad de Prevención Institucional y Promoción de Ética de ese Viceministerio, el Estado analizado viene trabajando en el Plan Plurinacional de la Ética Pública "*Servir bien para vivir bien*"[166/], que contendrá planes y proyectos para la implementación de los lineamientos de la Política citada.

163. Véase presentación de la EGPP durante la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm
164. Disponible en: http://www.transparencia.gob.bo/data/marco_legal/ds/ds214.pdf
165. Disponible en: http://www.planificacion.gob.bo/sites/folders/normativa/decreto_supremo_214.pdf
166. Disponible en: http://www.transparencia.gob.bo/data/viceministerio/prevension/plan-etica.pdf

[362] Finalmente, cabe señalar que el MTILCC se encuentra desarrollando el Programa de Transparencia en la Gestión Pública y Lucha Contra la Corrupción[167/], cuyo objetivo general es coadyuvar al cumplimiento de las metas del Plan Nacional de Desarrollo y la Estrategia de País con Bolivia (EPBO) mediante acciones, dentro del ámbito de competencia del Ejecutivo, dirigidas a reducir la impunidad de los actos de corrupción, aumentar el control social y la rendición de cuentas e incrementar la intolerancia hacia los actos de corrupción por parte de funcionarios públicos y ciudadanos.

[363] En este contexto, el MTILCC, a través del Instituto Boliviano en Estudios sobre Transparencia y Lucha contra la Corrupción (IBEC) ha concluido el diseño de la Estrategia de Capacitación en Ética, Transparencia, y Lucha contra la Corrupción, dirigida a actores sociales y servidores públicos, que se encuentra en fase de implementación. Los principios y lineamientos en que se basa esta Estrategia se resumen en: derechos humanos, diálogo social, gestión pública transparente, gestión pública participativa, servidores públicos promotores de la transparencia en la gestión pública, y servidores públicos promotores de la lucha contra la corrupción.

- Disposiciones de rango legal, de diversa naturaleza jurídica y otras medidas aplicables al personal de la EJE, entre las que se destacan:

[364] De conformidad con el artículo 54 del Reglamento Interno de Personal de la EJE[168/], todo servidor público de dicha entidad tiene, entre otros derechos, el de acceder a cursos de capacitación y perfeccionamiento técnico o profesional en las áreas en las cuales desarrolla sus actividades y a ser capacitado de manera permanente como servidor de la EJE para un eficaz y eficiente labor dentro de sus funciones en la AP. Sobre esto último, el artículo 69 señala, como deber de la EJE, brindar y/o facilitar esa capacitación, así como consolidar anualmente, con base en la Programación de Operaciones de cada Unidad de la EJE, la partida presupuestaria específica destinada a promover la capacitación de todos sus servidores públicos. Por otra parte, el artículo 63 del mismo ordenamiento señala la obligación de todo servidor público, designado para recibir cursos de capacitación o entrenamiento, de asistir a los mismos.

[365] El capítulo V del Reglamento Específico del SAP[169/], en sus artículos 25 a 30, establece el Subsistema de Capacitación Productiva de la EJE, el cual, como se dijo anteriormente, regula los procesos de detección de necesidades de capacitación, de programación, ejecución, evaluación de la capacitación y de evaluación de los resultados de la misma.

[366] En cuanto a la manera en la que se da a conocer al personal de la EJE las responsabilidades y funciones a su cargo, el artículo 15 del Reglamento Específico del SAP regula el proceso de inducción o integración, señalando la entrega del POAI como mecanismo de información para el servidor recién integrado, el periodo de duración de su inducción, así como los funcionarios responsables de este proceso.

[367] Asimismo, con base en la respuesta del Estado analizado al cuestionario, la EJE se viene apoyando en instituciones públicas, como el CENCAP y la EGPP, para la impartición de cursos de inducción y capacitación a su personal.

---

167. Véase http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_blv_guia_trans.doc
168. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_esc_jue_reg_int_per.pdf
169. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_esc_jue_reg_esp_sis_adm_per.pdf

[368] Con relación a la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlas acerca de su apropiado desempeño, la EJE cuenta, entre otros desarrollos, con una plataforma virtual a cargo de la Unidad de Capacitación, para la impartición de cursos y programas en línea.

[369] Respecto de las instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo, de acuerdo con la estructura de la EJE, las instancias en las cuales los servidores públicos pueden obtener información son, en primera instancia, los titulares o responsables de las unidades donde desenvuelven sus actividades y luego, en segunda instancia, la Dirección General de la EJE.

[370] Asimismo, en relación con la existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y medidas que rigen esta materia, la EJE, aunque creada por la Ley No. 025 como entidad académica, está sujeta a la Ley SAFCO. Por consiguiente, el MEFP es igualmente el Órgano Rector en la materia para la EJE.

[371] En cuanto a la manera en que da a conocer a su personal las normas éticas que rigen sus actividades, los artículos 6º y 7º del Código de Ética de la EJE[170/] disponen en lo conducente que los servidores públicos, así como los consultores de línea, tienen la obligación de conocer, adoptar y cumplir dicho Código. La Unidad de Transparencia de la EJE es la responsable de promover la información relativa al Código de Ética, debiendo proporcionar una copia del mismo a los servidores públicos antes de su posesión y realizar la explicación correspondiente en el período de inducción. Tratándose de servidores públicos que se encuentran en funciones, la Unidad de Transparencia organizará eventos con el propósito de darles a conocer oficialmente el contenido y los alcances de este Código.

[372] Por su parte, los servidores públicos de la EJE, al momento de tomar posesión o asumir el puesto, deberán suscribir una declaración jurada de adhesión, compromiso y cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código citado, bajo responsabilidad por la función pública. Los servidores públicos en funciones, suscribirán la declaración jurada de adhesión bajo responsabilidad por la función pública, para lo cual la Unidad de Transparencia, realizará la difusión del Código de Ética, recabando la suscripción de compromiso al mismo, el cual formará parte del expediente personal del servidor público.

- Disposiciones de rango legal, de diversa naturaleza jurídica y otras medidas aplicables al personal de la CGE, entre las que se destacan:

[373] De acuerdo con la respuesta del Estado analizado al cuestionario, cuando una persona ingresa a ejercer funciones en la CGE es sometida de manera verbal a un proceso de inducción por parte de la Gerencia Nacional de Recursos Humanos y el inmediato superior, a los fines de familiarizarlo con la entidad, con sus compañeros de trabajo y con las funciones y/o tareas a realizar, conforme a los procedimientos previstos en las NB-SAP.

170. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_esc_jue_cod_eti.pdf

[374] Al igual como sucede en las dos entidades anteriores, el POAI es entregado al momento de asumir el cargo, previa aprobación y firma por parte del funcionario, del inmediato superior y del jefe superior jerárquico, el cual contiene en resumen todas las funciones, tareas y demás actividades a ser realizadas por el servidor de la CGE.

[375] El referido proceso de inducción se encuentra normado internamente por las Normas de Administración de Recursos Humanos (N/AR-004) de 16 de septiembre de 2002, aprobadas mediante Resolución CGR-1/148/2002. Asimismo, la Gerencia Nacional de Recursos Humanos realiza la entrega del Reglamento Interno de Personal[171/], aprobado mediante Resolución CGE/071/2012 de 28 de junio de 2012.

[376] Este Reglamento Interno, que detalla los derechos y deberes de todo servidor público dependiente de la CGE, establece además la forma de ingreso, inducción y evaluación de los mismos. Por otra parte, la CGE cuenta también con un Manual de Organización y Funciones (MI/OA-030) aprobado mediante Resolución No. CGE/064/2014 de 2 de julio de 2014, el cual establece de manera general la estructura organizacional y funcional de la institución, así como un Manual de Puestos (MI/AR-045) aprobado mediante Resolución No. CGE/137/2014 de 24 de noviembre de 2014 que contiene el POAI de todos los funcionarios de la CGE.

[377] En su respuesta al cuestionario, el Estado analizado señala que los instrumentos normativos indicados al igual que otros instrumentos de control interno y externo de la CGE están disponibles para todo el personal a través de la plataforma virtual del Sistema de Normatividad (SISNOR), aprobado mediante Resolución No. CGE/CGE/162/2014 de 31 de diciembre de 2014.

[378] En cuanto a la existencia de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre como desempeñar apropiadamente sus responsabilidades y funciones, la CGE, incorpora en su estructura organizacional al CENCAP, instancia encargada de programar eventos de capacitación acordes a los requerimientos técnicos del ciclo de la gestión pública, así como a las necesidades de especialización de profesionales y técnicos que desempeñan funciones específicas en la AP.

[379] Con base en lo establecido en el artículo 55 del Reglamento para el Ejercicio de las Atribuciones de la Contraloría General de la República, aprobado mediante DS No. 23215[172/]; corresponde a la CGE reglamentar las actividades del CENCAP y, de acuerdo con el artículo 8º del Reglamento del Centro de Capacitación (RI/SC-023) aprobado mediante Resolución No. CGE/081/2013 de 23 de agosto de 2013, se establece, como objetivo del CENCAP, capacitar, complementar, actualizar y mejorar la especialización de la habilidades de los servidores públicos de la CGE y actores involucrados en la gestión pública a fin de lograr mejores niveles de eficacia, eficiencia, transparencia y rendición de cuentas de la administración de los recursos del Estado.

[380] En este sentido, de acuerdo con la respuesta del Estado analizado al cuestionario, el CENCAP realiza anualmente una oferta académica en cuanto a la capacitación acerca de los Sistemas de Administración y Control Gubernamentales. Dicha capacitación es ofertada de manera interna a todo el personal de la CGE y de manera general a todos los servidores del sector público.

171. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_esc_jue_cod_eti.pdf
172. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_ds_no_%2023215_atri_cgr.pdf

[381] Asimismo, la Gerencia Nacional de Recursos Humanos, cuenta con una Programación Anual de Capacitación que responde a la detección de necesidades que obstaculizan la consecución de los objetivos establecidos en la POA y los POAI, a partir de la evaluación del desempeño y otros medios derivados del propio desarrollo de la entidad, por ende los eventos de capacitación están dirigidos al óptimo desempeño de las funciones asignadas a cada servidor en el área de su competencia. Cabe señalar, que la Unidad de Recursos Humanos de la CGE desarrolla también cursos y capacitación sobre temas orientados al desempeño de las funciones asociadas a cada cargo, por ejemplo cursos referentes a responsabilidad penal, sobre la Ley No. 004, auditoría especial y otros.

[382] Sumado a lo anterior, con ocasión de la visita *in situ*, la representación de la CGE se refirió también al propósito previsto en el Plan Estratégico Institucional 2013-2017 del CENCAP de desarrollar competencias y capacidades de los servidores de la CGE para la mejora de la gestión pública, lograr que todo funcionario asuma plena responsabilidad por sus actos rindiendo cuentas de los mismos y sea capaz de impedir, identificar y comprobar el manejo incorrecto de los recursos del Estado.

[383] Sobre la utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlas acerca de su apropiado desempeño, la CGE cuenta con su *intranet*, para uso exclusivo de sus funcionarios, que proporciona información básica general para el desarrollo de sus actividades e incorpora, entre otros aspectos, varios sistemas internos desarrollados, entre los que se encuentra el SISNOR a cargo de la Subcontraloría General, mencionado anteriormente.

[384] Adicionalmente, durante la vista *in situ*, la representación de la CGE señaló que a través del CENCAP, se está haciendo uso efectivo de las tecnologías de información y comunicación ofreciendo capacitación virtual. Los cursos virtuales desarrollados por el CENCAP, dijo, se caracterizan por brindar una capacitación complementaria a los servidores públicos en los sistemas establecidos en la Ley SAFCO a través de recursos didácticos *on line* y material multimedia acorde a los estándares internacionales de educación virtual.

[385] En relación con la existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal de la CGE para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo, éstas son el inmediato superior, el superior jerárquico y/o ejecutivo y la Gerencia Nacional de Recursos Humanos. El inmediato superior, el superior jerárquico, y/o ejecutivo de área asignado a cada servidor público incorporado, tiene entre sus obligaciones, atender cualquier duda o consulta que pueda emerger respecto a las funciones y responsabilidades asignadas al nuevo funcionario, correspondiendo también a la Gerencia Nacional de Recursos Humanos la atención de consultas presentadas en el marco de sus competencia. Las Normas de Administración de Recursos Humanos, Reglamento Interno de Personal, Manual de Organización y Funciones de la CGE y el Manual de Puestos de la CGE, establecen estas instancias en función de la estructura organizacional y funcional.

[386] Respecto del órgano rector de la CGE que defina, oriente, asesore o apoye la manera en la que se debe dar a conocer a su personal las responsabilidades y funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, como se señaló anteriormente, la CGE cuenta con su Reglamento Interno de Personal, Manual de Organización y Funciones y Manual de Puestos que establecen que el Contralor General del Estado, como MAE de la institución, es responsable de la aprobación e implementación de los diferentes instrumentos normativos de la CGE.

[387] La Gerencia Nacional de Recursos Humanos de la CGE es la encargada de la implementación y seguimiento del Reglamento Interno de Personal, además de establecer políticas y criterios para la dotación de personal, movilidad funcionaria, evaluación del desempeño y capacitación. Por su parte, la Subcontraloría General es la encargada de difundir el Reglamento Interno de Personal y demás instrumentos normativos internos y externos que norman el funcionamiento de la entidad y de las actividades del personal de la CGE en cuanto al cargo que ejercen.

[388] Las Gerencias Departamentales son responsables de cumplir, hacer cumplir y aplicar el Reglamento Interno de Personal, además de administrar la capacitación del personal de la CGE y otros actores involucrados, en al ámbito de su competencia. En cada unidad y/o área organizacional, el inmediato superior que tiene personal a su cargo es responsable de cumplir y hacer cumplir, promover y aplicar el Reglamento Interno de Personal, el Manual de Puestos a través de los POAI en el marco de los principios y valores establecidos.

[389] Sobre la manera en la que se da a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, en su respuesta al cuestionario, el Estado analizado reitera que al ingresar un nuevo servidor público a la CGE o al asumir un nuevo cargo, pasa por un proceso de inducción verbal, dándole a conocer sus funciones y tareas a realizar con sujeción a principios y valores éticos. Para ello, se le hace saber que existen instrumentos normativos que establecen tales principios y valores, además de la existencia de un Comité de Ética como respaldo.

[390] Estas instrumentos normativos son el Código de Ética[173/] aprobado mediante Resolución No. CGR/191/2004 de 24 de diciembre de 2004, el Procedimiento Elección de Vocales para el Comité de Ética[174/] aprobado el 31/10/2003, el procedimiento Funcionamiento del Comité de Ética[175/] aprobado mediante Resolución No. CGR/191/2004 de 24 de diciembre de 2004 y el Reglamento del Código de Ética aprobado mediante Resolución No. CGR-1/125/2002 de 16 de agosto de 2002; el Código de Ética del Auditor Interno Gubernamental[176/], la Declaración Anual de Independencia del Auditor Interno Gubernamental y Adhesión al Código de Ética del Auditor Gubernamental de la Contraloría General de la República y de las Unidades de Auditoría Interna, aprobado mediante Resolución CGR-1/153/2002[177/] de 20 de septiembre de 2002.

[391] En relación con la existencia de programas y de cursos de inducción**,** capacitación o instrucción al personal sobre las normas éticas, la Gerencia Nacional de Recursos Humanos de la CGE cuenta con una Programación Anual de Capacitación que incorpora entre los eventos a desarrollar, contenidos de orden ético, entre ellos el evento de "Motivación Laboral", "Inteligencia Emocional en el Trabajo" y "Liderazgo, Motivación y Autoestima", cuyo contenido refleja principios éticos y morales respecto a la función pública.

[392] La tecnología e instancias existentes para dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, son los mismos que la CGE utiliza para darle a conocer sus responsabilidades y funciones.

---

173. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_cgr_cod_eti.pdf
174. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_CGR_ele_voc_com_eti.pdf
175. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_CGR_fun_com_eti.pdf
176. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_CGR_cod_eti_aud_gub.pdf
177. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_bol_res_cgr_1_153_2_dec_anu_ind_adh_cod_eti.pdf

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

[393] Con relación a las disposiciones constitucionales, legales y de diversa naturaleza jurídica que ha examinado el Comité sobre medidas destinadas a dar instrucciones al personal de las tres entidades públicas seleccionadas por el Estado analizado, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, puede observarse que las mismas son pertinentes para los propósitos de la Convención.

[394] No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones en relación con las mismas:

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal del MEFP, el Comité considera lo siguiente:

[395] El ámbito competencial del MEFP, como órgano rector del SAP, continúa regido por las disposiciones aplicables de la Ley SAFCO y el EFP, principalmente. Ambos instrumentos, como quedó asentado en secciones anteriores y como fue puesto de presente durante la visita *in situ*[178/], son de carácter previo a la CPE de 2009 por lo que el Comité estima pertinente reiterar en esta sección, en razón de la importancia que reviste el tema, que el Estado analizado considere continuar y culminar, a la brevedad, los procesos de actualización del marco jurídico que regula al SAP en correspondencia con las disposiciones y principios de la CPE de 2009.

[396] Adicionalmente, el Comité observa como otra de las atribuciones del MEFP que guarda relación con el tema que se analiza en esta sección, la elaboración de los programas de capacitación institucionales anuales que, de acuerdo con la información suministrada por el Estado analizado en su respuesta al cuestionario, contempla programas de inducción donde se exponen temas de transparencia y riesgos de corrupción, entre otros aspectos. Sin embargo, como el Estado analizado señala, este tipo de exposiciones pareciera que sólo se prevén en los programas de inducción, razón por la cual el Comité estima conveniente que se considere incluir cursos, talleres y/o seminarios de capacitación y/o concientización en materia de transparencia, probidad, lucha contra la corrupción y temas afines en la programación anual de capacitación de cada entidad, que sean de participación obligatoria para todos quienes prestan servicios en la entidad de que se trate. Lo anterior sin perjuicio de las acciones que al respecto viene adelantando el MTILCC. (Véase recomendaciones 1.4.1 del capítulo III de este informe).

[397] En otro orden de ideas, el Comité da cuenta de las labores que en materia de capacitación e instrucciones vienen adelantando el MEFP tendientes a asegurar que su personal y el de las demás entidades públicas comprenda adecuadamente sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades. Sin embargo, en aras de la transparencia y promoción del control social, el Comité denota, con base en la información disponible, la necesidad de considerar brindar mayor difusión y publicidad a la implementación y resultados de dichas labores y con ello posibilitar que la sociedad civil y la ciudadanía en general pueda obtener información al respecto. (Véase recomendaciones 1.4.2 en el capítulo III de este informe).

178. Véase presentación del MEFP durante la visita *in situ*, disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic5_blv.htm

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal de la EJE, el Comité considera lo siguiente:

[398] La EJE, de acuerdo con lo señalado en la sección anterior, fue creada con el objeto, entre otros, de brindar formación y especialización de los postulantes a la carrera judicial, así como la capacitación integral de los servidores judiciales con la finalidad de contribuir a la impartición de justicia expedita, eficaz y eficiente.

[399] Sin embargo, con base en la información recabada durante la visita *in situ*, la infraestructura y recursos financieros y humanos con que cuenta actualmente la EJE son insuficientes para cumplir a cabalidad con estos propósitos. Esta insuficiencia trae como resultado la existencia de un *sistema mixto* de ingreso al Órgano Judicial, es decir, la EJE puede brindar formación y especialización sólo al número de postulantes que su capacidad estructural le permite, ingresando el resto de los postulantes de forma *directa* al servicio jurisdiccional sin la capacitación provista por la EJE. El Comité formulará una recomendación al respecto. (Véase recomendaciones 1.4.3 en el capítulo III de este informe).

[400] Asimismo, es pertinente señalar que la formación y especialización que ofrece la EJE no es un requisito obligatorio para ingresar al Órgano Judicial. Existe la iniciativa de que todos los servidores en la escala de jueces cursen en la EJE, pero la insuficiencia de recursos aunado a los nombramientos provisionales recurrentes en este Órgano del Estado, ha imposibilitado implementar esa iniciativa. El Comité formulará una recomendación con base en lo anterior. (Véase recomendaciones 1.4.4 en el capítulo III de este informe).

[401] Adicionalmente, el Comité, con base en la información que tuvo a su disposición, denota la necesidad de que la EJE considere desarrollar cursos o programas de inducción y capacitación deontológicos para todos aquellos que prestan servicios, no sólo en la EJE, sino en el Órgano Judicial, pudiendo apoyarse en las nuevas tecnologías de la información y comunicación para impartir dicha capacitación y con ello facilitar la participación de aquellos funcionarios que por razón de su jurisdicción se encuentren alejados de la sede de la EJE y/o de los lugares en donde ésta impartiría los cursos sugeridos. (Véase recomendaciones 1.4.5 en el capítulo III de este informe).

[402] Finalmente, en aras de la transparencia y promoción del control social, el Comité, con base en la información disponible, denota la necesidad de que la EJE fortalezca la difusión y publicidad de las labores que realiza en materia de capacitación de servidores judiciales y de apoyo judicial, así como los resultados de dichas labores. (Véase recomendaciones 1.4.6 en el capítulo III de este informe).

- En relación con las disposiciones y medidas aplicables al personal de la CGE, el Comité considera lo siguiente:

[403] En cuanto a la manera que la CGE da a conocer las responsabilidades y funciones de su personal, el Comité reconoce los esfuerzos que ha venido adelantando esta institución para contar con disposiciones actualizadas sobre la materia, tales como el Reglamento Interno de Personal, el Manual de Organización y Funciones y el Manual de Puestos aprobados en 2014 y descritos en la sección anterior y además reconoce las labores que la CGE, a través del CENCAP, viene desarrollando para apoyar a diversas instituciones del Estado en la capacitación presencial y virtual de servidores públicos en cuanto a las normas y disposiciones de los sistemas de administración y control gubernamental regulados principalmente por la Ley SAFCO.

[404] No obstante, con base en la información que tuvo a su disposición, el Comité observa que la CGE junto con el CENCAP centran mayoritariamente sus esfuerzos en la instrucción técnica de los servidores públicos, denotándose una insuficiente promoción de eventos u otro tipo de actividades que aseguren la comprensión adecuada de las normas éticas que rigen las actividades de los servidores públicos y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones.

[405] En este sentido, el Comité estima que sería beneficioso para el Estado analizado considere promover y realizar eventos destinados a fortalecer el desarrollo ético de cada servidor público por parte de la CGE, a través del CENCAP, aprovechando su infraestructura y herramientas tecnológicas. (Véase recomendaciones 1.4.7 en el capítulo III de este informe).

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

[406] Tanto en su respuesta al cuestionario como durante la visita *in situ*, el Estado analizado presentó los siguientes resultados que se han obtenido en relación con la aplicación de las disposiciones y medidas relativas a las instrucciones al personal de las entidades públicas seleccionadas, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades, funciones y las normas éticas que rigen sus actividades, a saber:

[407] – En relación con el MEFP y su personal, se imprimieron más de 1,500 ejemplares del Reglamento Interno de Personal para conocimiento de los servidores públicos del Ministerio; a más de 700 servidores públicos se les hizo entrega de dicho Reglamento al momento de su incorporación o en ejercicio de sus funciones; más de 600 servidores públicos fueron informados sobre los valores y principios establecidos en la CPE a través de campañas difundidas por el correo institucional del MEFP; alrededor de 1,000 servidores públicos del MEFP y entidades bajo su tuición y dependencia fueron sensibilizados en la construcción de valores y principios éticos del programa "*Vivir Bien"*; se atendieron más de 385 quejas que vulneran la ética pública, con la generación de informes conclusivos con recomendaciones; se imprimieron y difundieron a más de 3,500 servidores públicos el Manifiesto Político "*Descolonización de la Ética Pública y la Revolución del Comportamiento de las Servidoras y Servidores Públicos del Estado Plurinacional de Bolivia*"; más de 3,500 servidores públicos del MEFP y entidades bajo su tuición y dependencia participaron en las jornadas sobre "*El Nuevo Rol del Servidor Público*"; más de 3,500 servidores obtuvieron la certificación del curso Tele-Educativo "*Construyendo una Conciencia Colectiva de Servicio Público-Servir Bien para Vivir Bien*".

[408] Asimismo, entre las gestiones 2007 y 2014, el MEFP elaboró y aprobó un promedio de 700 POAI y, en el mismo periodo, más de 400 servidores realizaron el curso de inducción al momento de su incorporación a la AP.

[409] – En relación con la EJE y su personal, desde la gestión 2012 hasta septiembre de 2015, se ha capacitado un total de 5,792 servidores judiciales (magistrados y jueces) y un total de 1,398 servidores de apoyo judicial (secretarios, actuarios, auxiliares, oficiales de diligencias, letrados, asistentes).

[410] – En relación con la CGE y su personal, durante la gestión 2012[179/], a través del CENCAP se logró capacitar un total de 32,266 servidores públicos en diferentes áreas de conocimiento del SAP, desarrollando un total de 1,226 eventos.

[411] En la gestión 2013[180/], con el propósito de promocionar a sus recursos humanos, la CGE ejecutó 38 eventos de capacitación en los que asistieron un total de 899 participantes de gerencias departamentales y de la oficina central. Además, viabilizó que 72 servidores públicos se beneficiaran con cursos virtuales ofertados por la OLACEFS y otros 126 con cursos virtuales ofertados por el CENCAP. Asimismo, el CENCAP ejecutó un total de 598 eventos de capacitación dirigidos a servidores públicos de las entidades públicas del Estado, logrando una participación total de 15,993 servidores.

[412] Respecto a la gestión 2014[181/], la Gerencia Nacional de Recursos Humanos ejecutó 32 eventos a nivel nacional, capacitando a 755 participantes en cursos y seminarios realizados en la oficina central y en gerencias departamentales, además de 19 servidores públicos se beneficiaron de cursos virtuales ofertados por la OLACEFS.

[413] El CENCAP ejecutó 562 cursos y seminarios de capacitación en áreas de la Ley SAFCO. La demanda de servidores públicos por capacitarse alcanzó los 18,473 participantes. Bajo la modalidad virtual, el CENCAP capacitó a 2,564 servidores públicos y otros en el exterior en 83 eventos de diferentes áreas. Por otra parte, se diseñó y ejecutó el primer curso de control interno bajo la modalidad *e-learning*. Asimismo, para garantizar la calidad de los eventos, el CENCAP elaboró y actualizó sus materiales de capacitación, además de desarrollar y ejecutar un plan de difusión dirigido a actores del control social en 15 eventos orientados a 804 actores en temas de control gubernamental.

[414] El Comité estima que la anterior información es pertinente para demostrar que las entidades públicas seleccionadas por el Estado analizado han obtenido resultados en relación con la aplicación de las disposiciones y medidas relativas a las instrucciones al personal, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y funciones.

[415] No obstante, el Comité estima útil complementar la información estadística de las entidades públicas seleccionadas, con datos que permitan conocer el número de cursos de inducción, capacitación o instrucción realizados que aseguren la adecuada comprensión de las normas éticas que rigen las actividades del personal a su servicio, su periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten, número de servidores públicos participantes, utilización de herramientas tecnologías para estos efectos, y las actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan dichas normas. (Véase recomendaciones 1.4.8 en el capítulo III de este informe).

[416] Por último, el Comité considera beneficioso que las entidades públicas seleccionadas y otras, cuenten con guías, lineamientos u otro tipo de instrumentos que orienten a los servidores públicos sobre el desempeño apropiado de sus funciones y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus responsabilidades, así como el alcance e interpretación de las normas éticas que rigen sus actividades y las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores. (Véase recomendaciones 1.4.9 en el capítulo III de este informe).

179. Véase Informe del Contralor General del Estado, gestión 2012, disponible en: http://goo.gl/aJhbrR
180. Véase Informe del Contralor General del Estado, gestión 2013, disponible en: http://goo.gl/O0oxzK
181. Véase Informe del Contralor General del Estado, gestión 2014, disponible en: http://goo.gl/0xznSV

1.4. Conclusiones y recomendaciones

[417] Con base en el análisis realizado en los acápites anteriores, en relación con la implementación en el Estado analizado de la disposición prevista en el artículo III, párrafo 3º de la Convención, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[418] **El Estado Plurinacional de Bolivia ha considerado y adoptado medidas destinadas a crear, mantener y fortalecer instrucciones al personal de las entidades públicas seleccionadas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, de acuerdo con lo dicho en la sección 1 del capítulo III de este informe.**

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

1.4.1. Adoptar las medidas necesarias que aseguren, en las Programaciones Anuales de Capacitación de las entidades públicas, la inclusión de cursos, talleres y/o seminarios obligatorios de concientización sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de las funciones que desempeña el personal a su servicio. (Véase párrafo 396 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).

1.4.2. Publicar, en el sitio web del MEFP y en otros medios que se estimen convenientes, información sobre las labores de capacitación, instrucciones y programas adelantados por el MEFP orientados a asegurar que su personal y el de las demás entidades públicas comprenda adecuadamente sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades. (Véase párrafo 397 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).

1.4.3. Dotar a la EJE con los recursos humanos y financieros necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones y objetivos relacionados principalmente con la formación y especialización de los postulantes a la carrera judicial y la capacitación integral de los servidores judiciales y de apoyo judicial, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos. (Véase párrafo 399 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).

1.4.4. Adoptar, cuando corresponda, las medidas necesarias que establezcan como requisito obligatorio para ingresar al Órgano Judicial la participación y aprobación satisfactoria en los programas de formación y especialización a cargo de la EJE. (Véase párrafo 400 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).

1.4.5. Desarrollar, por parte de la EJE, cursos y/o programas de inducción y capacitación para todos los servidores del Órgano Judicial sobre las normas éticas que rigen sus actividades y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones, pudiendo apoyarse en las nuevas tecnologías de la información y comunicación para facilitar la participación de aquellos funcionarios que por razón de su jurisdicción se encuentren alejados de la sede de la EJE y/o de los lugares en donde ésta impartiría los cursos sugeridos. (Véase párrafo 401 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).

1.4.6. Publicar, en el sitio web de la EJE y en otros medios que se estimen convenientes, información sobre las labores que ésta realiza en materia de capacitación de servidores judiciales y de apoyo judicial, así como los resultados sobre dichas labores. (Véase párrafo 402 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).

1.4.7. Promover y realizar eventos de capacitación destinados a fortalecer el desarrollo ético y moral de los servidores públicos por parte de la CGE, a través del CENCAP, aprovechando la infraestructura y herramientas tecnológicas de éste. (Véase párrafo 405 en la sección 1.2 del capítulo III de este informe).

1.4.8. Complementar la información estadística del MEFP, la EJE y la CGE, con datos que permitan conocer el número de cursos de inducción, capacitación o instrucción realizados que aseguren la adecuada comprensión de las normas éticas que rigen las actividades del personal a su servicio, su periodicidad o frecuencia con la que éstos se imparten, número de servidores públicos participantes, utilización de herramientas tecnologías para estos efectos y las actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan dichas normas éticas. (Véase párrafo 415 en la sección 1.3 del capítulo III de este informe).

1.4.9. Elaborar guías, lineamientos u otro tipo de instrumentos que orienten a los servidores públicos sobre el desempeño apropiado de sus funciones y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus responsabilidades, así como sobre el alcance e interpretación de las normas éticas que rigen sus actividades y las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores. (Véase párrafo 416 en la sección 1.3 del capítulo III de este informe).

2. EL ESTUDIO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACIÓN ENTRE UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y LA PROBIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 12 DE LA CONVENCIÓN)

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

[420] En su respuesta al cuestionario[182/], el Estado analizado señala que "…*luego de las evaluaciones y estudios respectivos, ha adoptado una política salarial de remuneración a los servidores públicos de las entidades públicas del Estado boliviano, que integra criterios de remuneración equitativa y desempeño de funciones adecuado.* Asimismo, "*… de acuerdo a las funciones, responsabilidades asignadas y posibilidades reales de financiamiento del Tesoro General de la Nación, mediante D.S. 1186 de 9 de abril de 2012, se implementó la Escala Salarial Maestra en los Ministerios del Órgano Ejecutivo, considerando criterios del cargo, responsabilidad, funciones, desempeño, calidad y calidez. Continuando con la misma política, actualmente se está trabajando en la elaboración de un estudio técnico con el propósito de implementar una nueva Escala Salarial Maestra para todas las entidades descentralizadas, desconcentradas y autárquicas del Órgano Ejecutivo del Estado boliviano*."

182. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario* a, pp. 35 y 36, nota *supra* 11.

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

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

[421] El Estado Plurinacional de Bolivia cuenta con un conjunto de disposiciones orientadas a establecer criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos, entre las que se destacan las siguientes:

[422] – La CPE, que en su artículo 46 establece que que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con una remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. Por su parte, el artículo 49 dispone que la ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos, salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales y otros derechos sociales.

[423] – El DS No. 29894, que en su artículo 52, inciso j), faculta al MEFP a establecer la política salarial para el sector público.

[424] – El DS No. 1186[183/] de 9 de abril de 2012, que aprueba la Escala Salarial Maestra (en adelante "ESM") en los Ministerios del Órgano Ejecutivo como parte de la política salarial del sector público, cuya aplicación no incluye a las entidades desconcentradas y bajo tuición.[184/]

[425] De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2º del DS No. 1186, la ESM, como instrumento de política salarial, contempla la readecuación de niveles con incremento salarial, a efecto de homogenizar las estructuras salariales en los Ministerios del Órgano Ejecutivo y, para aplicarla, dichos Ministerios deben efectuar una evaluación interna de los servidores públicos, considerando el cargo, responsabilidad, funciones, desempeño, calidad y calidez.

[426] El artículo 5º del mismo DS, que excluye de su aplicación a los profesionales y trabajadores del sector salud, Instituto Nacional de Laboratorio en Salud, Instituto Nacional de Salud Ocupacional, Escuelas de Salud, Personal Docente y Administrativo del Magisterio Fiscal, miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Boliviana.

[427] Cabe mencionar que desde la gestión 2006, el Estado analizado redujo la brecha en la remuneración salarial de los servidores públicos, del último nivel de la planilla respecto a los niveles jerárquicos, a efecto de contar con una curva salarial más homogénea y equitativa, además de establecer un techo salarial en el sector público en el que ningún funcionario puede ganar más que el Presidente del Estado, con excepción de personal especializado en áreas técnicas de las Empresas Publicas Nacionales Estratégicas.[185/]

183. Disponible en: http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/index.php/normas/verGratis_gob2/139818
184. Para las gestiones 2013, 2014 y 2015, el ajuste de la ESM fue aprobado mediante DS No. 1573, 1989 y 2347, respectivamente.
185. Véase respuesta del Estado Plurinacional de Bolivia al *cuestionario* a, pp. 36 y 37, nota *supra* 11.

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

[428] En relación con las disposiciones referidas al establecimiento de criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos, que ha examinado el Comité con base en la información que tuvo a su disposición, puede observarse que las mismas son pertinentes para los propósitos de la Convención.

[429] No obstante, el Comité llama la atención sobre la conveniencia de que el Estado analizado considere promover, a través de la autoridad correspondiente, la inclusión de criterios, como los contenidos en el DS No. 1186, que determinen la remuneración de los servidores públicos en las dependencias y entidades que integran a los Órganos Legislativo y Judicial, así como para las entidades descentralizadas, desconcentradas y autárquicas del Órgano Ejecutivo del Estado actualmente excluidas de la ESM. (Véase recomendación en la sección 2.2.3 del capítulo III de este informe).

2.2.3. Conclusiones y recomendación

[430] Con base en el análisis realizado en los acápites anteriores, en relación con la implementación en el Estado analizado de la disposición prevista en el artículo III, párrafo 12, de la Convención, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendación:

[431] **El Estado Plurinacional de Bolivia ha considerado y adoptado medidas sobre el establecimiento de criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos, de acuerdo con lo dicho en la sección 2 del capítulo III de este informe.**

[432] En vista de los comentarios formulados en dicha sección, el Comité sugiere que el Estado analizado considere la siguiente recomendación:

- Promover, a través de la autoridad correspondiente, la inclusión de criterios objetivos para determinar la remuneración de los servidores públicos en las dependencias y entidades que integran a los Órganos Legislativo y Judicial, así como para las entidades descentralizadas, desconcentradas y autárquicas del Órgano Ejecutivo. (Véase párrafo 429 en la sección 2.2.2 del capítulo III de este informe).

IV. BUENAS PRÁCTICAS

[433] De conformidad con lo previsto en el apartado VI de la *Metodología* para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas y las disposiciones analizadas en la Segunda Ronda y para el análisis de las disposiciones de la Convención seleccionadas para la Quinta Ronda adoptada por el Comité, se alude a continuación a las buenas prácticas identificadas por el Estado analizado, las cuales ha deseado compartir con los demás países integrantes del MESICIC, por considerar que pueden ser de beneficio para los mismos:

- En relación con el párrafo 5º del artículo III de la Convención:

[434] – "**Apertura pública de propuestas en proceso de contratación de bienes y servicios en el Municipio de Vinto**"[186/], implementada por el Gobierno Autónomo Municipal de Vinto que consiste en la apertura de propuestas u ofertas en los procesos de contratación de bienes y servicios que se realiza de manera pública en la plaza principal municipal con la participación de la comisión calificadora, proponentes, integrantes del control social, responsables de la Unidad de Transparencia y ciudadanos que deseen participar.

[435] Se considera una buena práctica porque ha permitido el control social en los procesos de contratación pública y que éstos se desarrollen de manera transparente, fortaleciendo la gestión de este Gobierno Autónomo Municipal en la contratación de bienes y servicios.

[436] – "**Mi Plataforma**"[187/], descrita en secciones anteriores e implementada por el MTILCC que consiste en una herramienta informática que centraliza, administra y publica la información de proyectos y servicios estratégicos del Estado para facilitar el control social de la gestión pública a través del acceso a la información.

[437] Se considera una buena práctica porque fortalece el acceso a la información pública como un derecho constitucional, involucra a la población a partir del control social en la gestión pública, particularmente en proyectos estratégicos y servicios nacionales, proporciona información a los medios de comunicación alternativos en lugares donde no se cuenta con acceso a internet, por ejemplo, mediante la difusión de información en radios comunitarias, además de que no requiere una inversión económica de soporte tecnológico por parte de las entidades que participan en el proyecto.

[438] – "**Diagnóstico de áreas de riesgos de prácticas de corrupción en el nivel municipal**"[188/], implementada por el MTILCC que permite conocer los mapas de riesgos de las entidades analizadas sobre la base de instrumentos cualitativos y cuantitativos que arrojan el nivel de percepción de la corrupción desde una perspectiva externa.

[439] Se considera una buena práctica porque con base en los resultados obtenidos (mapas de posibles riesgos), una entidad pública tiene la opción de diseñar de manera exclusiva, los mecanismos necesarios para minimizar los riesgos en su entidad. Actualmente, con base en la información recebada en la visita *in situ*, se vienen socializando dichos resultados que permitirían la emisión de la *Política Municipal de Transparencia* en los municipios identificados. A la fecha, se cuenta con la *Guía Análisis Integral de Áreas* de riesgos en una entidad sobre sus procesos de contrataciones cuya implementación y operatividad está en fase de preparación.

186. Véase el formato estándar anexo a la respuesta de Bolivia al *cuestionario*, pp. 40 a 42, nota *supra* 11.
187. Véase el formato estándar anexo a la respuesta de Bolivia al *cuestionario*, pp. 42 a 46, nota *supra* 11.
188. Véase el formato estándar anexo a la respuesta de Bolivia al *cuestionario*, pp. 46 a 49, nota *supra* 11.

- En relación con el párrafo 12 del artículo III de la Convención:

[440] – "**Escala Salarial Maestra de los Ministerios del Órgano Ejecutivo**"[189/], descrita en la sección anterior e implementada por el MEFP que consiste en un instrumento de política salarial para readecuar los niveles salariales, establecer niveles, categorías, descripciones y haberes básicos, buscando la uniformidad de la estructura salarial y de cargos de los Ministerios del Órgano Ejecutivo.

[441] Se considera una buena práctica debido a que uniforma y homogeniza los niveles salariales en todos los Ministerios del Órgano Ejecutivo, reduce las diferencias salariales entre los Ministerios para los mismos cargos, reclasifica los cargos de acuerdo a la evaluación interna del personal en el marco de los objetivos de cada institución, actualiza las planillas presupuestarias para contar con información precisa y sistematiza la información para evitar subjetividad en el análisis de casos por escenarios.

189. Véase el formato estándar anexo a la respuesta de Bolivia al *cuestionario*, pp. 38 a 40, nota *supra* 11.

ANEXO

AGENDA
DE LA VISITA *IN SITU*
AL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Miércoles, 14 de octubre de 2015	
13:00 hrs. – 13:30 hrs. *Hotel Sede*	**Reunión de coordinación entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica**.
13:30 hrs. – 14:00 hrs. *Hotel Sede*	**Reunión de coordinación entre los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.**
14:15 hrs. – 14:45 hrs. *Sede de la Cancillería*	**Saludo de bienvenida por parte de la Ministra de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción, Dra. Lenny Valdivia.**
14:45 hrs. – 17:30 hrs. *Sede de la Cancillería*	**Reuniones con organizaciones de la sociedad civil y/o, entre otros, con organizaciones del sector privado, asociaciones profesionales, académicos o investigadores.**
	Temas: • **Sistemas para la contratación de funcionarios públicos y su capacitación y remuneración**. • **Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado.** • **Sistemas de protección de denunciantes de actos de corrupción.**
	Participantes: *Organización Matriz de Mujeres "Juana Azurduy de Padilla".* - Máxima Apaza, Secretaria Ejecutiva. - Beatriz Lumbre. *Federación Sindical de Trabajadores Petroleros de Bolivia.* - Hugo González. *Colegio de Contadores de Bolivia.* - Jaime Pacheco Quisbert. *Confederación Nacional de la Micro y Pequeña Empresa de Bolivia - (CONAMYPE).* *Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB).* - Bernarda Flores Ivanovic. *Académico.* - Reynaldo Irigoyen.
17:30 hrs. – 18:30 hrs.	**Reunión informal** entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
Jueves, 15 de octubre de 2015	
09:00 hrs. – 17:30 hrs. *Sede de la Cancillería*	**Reuniones con autoridades públicas: los sistemas para la contratación de funcionarios públicos y su capacitación y remuneración.**

09:00 hrs. – 13:00 hrs.	**<u>Panel 1</u>** • **Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas para la contratación de funcionarios públicos:** - Avances, nuevos desarrollos y sus resultados en la implementación de las recomendaciones pendientes de cumplimiento. - Dificultades observadas en los procesos de implementación. - Necesidades de cooperación técnica y buenas prácticas.
	<u>Participantes:</u> *Ministerio Economía y Finanzas Públicas.* - Magaly Churruarrin, Directora General de Programación y Gestión Presupuestaria. - Katherine Hinojosa, Jefa de la Unidad de Normas de Programación y Ejecución. *Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.* - Reynaldo Irigoyen, Director General del Servicio Civil. - Elizabeth Molina, Jefa de la Unidad de Análisis Legal. *Cámara de Senadores.* - Sergio Gamarra Valenzuela, Director de Recursos Humanos. - Roberto Rengifo, Director General Asuntos Administrativos. *Cámara de Diputados.* - Hugo López Salazar *Consejo de la Magistratura.* - Wilma Mamani Cruz, Consejera. - Jenny Ibáñez Sierra, Jefa Nacional de la Unidad de Transparencia. *Dirección Administrativa y Financiera del Órgano Judicial* - Ángel Limpias, Jefe Nacional de Recursos Humanos. - Franklin Soliz Medrano, Asistente Legal Administrativo. - Juan Pablo Ortiz. *Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción*. - Javier Hinojosa, Director General de Asuntos Jurídicos. *Ministerio Público.* - José Manuel Gutiérrez, Fiscal Superior.
12:30 hrs. – 14:00 hrs.	Almuerzo
14:00 hrs. – 15:45 hrs.	**<u>Panel 2</u>** • **Instrucciones al personal de las entidades públicas para la comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que los rigen:** - Marco jurídico, programas, instancias competentes y uso de tecnología. - Resultados. - Dificultades y necesidades de cooperación técnica.
	<u>Participantes:</u>

	Escuela de Gestión Pública Plurinacional. - Debbie Morales, Jefa de la Unidad de Investigación y Desarrollo. *Ministerio Economía y Finanzas Públicas.* - Magaly Churruarrin, Directora General de Programación y Gestión Presupuestaria. - Libia Mollinedo, Jefa de la Unidad de Recursos Humanos. - Yeshika Crespo, Jefa de la Unidad de Transparencia. *Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.* - Reynaldo Irigoyen, Director General del Servicio Civil. - Elizabeth Molina, Jefa de la Unidad de Análisis Jurídico. *Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción.* - Walter Herrera Céspedes, Viceministro de Prevención Institucional, Promoción de Ética y Transparencia. - Javier Hinojosa, Director General de Asuntos Jurídicos. *Contraloría General del Estado*. - Julio Guerra, Gerente de Normatividad. - Mayra Ortega, Encargada. *Tribunal Superior de Justicia (Escuela de Jueces).* - Darwin Vargas, Letrado de la Sala Penal. - Vania Peredo, Jefa de la Unidad de Transparencia.
16:00 hrs. – 17:30 hrs.	**<u>Panel 3</u>** • **Estudio de medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público:** - Estudio(s) realizado(s). - Criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos.
	<u>Participantes:</u> *Ministerio Economía y Finanzas Públicas*. - Magaly Churruarrin, Directora General de Programación y Gestión Presupuestaria. - Libia Mollinedo, Jefa de la Unidad de Recursos Humanos. - Yeshika Crespo, Jefa de la Unidad de Transparencia.
17:30 hrs. – 18:30 hrs.	**Reunión informal** entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
<u>Viernes, 16 de octubre de 2015</u>	
09:00 hrs. – 13:00 hrs. *Sede de la Cancillería*	**Reuniones con autoridades públicas: los sistemas de adquisición de bienes y servicios por parte del Estado.**
	<u>Panel 4</u> • **Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas de adquisición de bienes y servicios por parte del**

	Estado: - Avances, nuevos desarrollos y sus resultados en la implementación de las recomendaciones pendientes de cumplimiento. - Dificultades observadas en los procesos de implementación. - Necesidades de cooperación técnica.
	Participantes: *Ministerio Economía y Finanzas Públicas.* - Magaly Churruarrin, Directora General de Programación y Gestión Presupuestaria. - Katherine Hinojosa, Jefa de la Unidad de Normas de Programación y Ejecución. - Yeshika Crespo, Jefa de la Unidad de Transparencia. - Hugo Conde, Funcionario de la Dirección General de Sistemas de Gestión de Información Fiscal. *Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción.* - Walter Herrera Céspedes, Viceministro de Prevención institucional, Promoción de Ética y Transparencia. *Procuraduría General del Estado.* - Rosario Mendizábal, Subprocuradora de Asesoramiento Investigación y Producción Normativa. *Contraloría General del Estado.* - Julio Guerra, Gerente de Normatividad. *Dirección Administrativa y Financiera del Órgano Judicial* - Fernando Soliz, Responsable de Contrataciones Públicas. - Franklin Soliz Medrano, Asistente Legal Administrativo.
13:00 hrs. – 14:00 hrs.	Almuerzo
14:00 hrs. – 17:30 hrs. *Sede de la Cancillería*	**Reuniones con autoridades públicas: los sistemas de protección de denunciantes de actos de corrupción y tipificación de dichos actos.**
14:00 hrs. – 16:30 hrs.	**Panel 5** • **Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a los sistemas de Sistemas de protección de denunciantes de actos de corrupción:** - Avances, nuevos desarrollos y sus resultados en la implementación de las recomendaciones pendientes de cumplimiento. - Dificultades observadas en los procesos de implementación. - Necesidades de cooperación técnica y buenas prácticas.
	Participantes: *Ministerio de Gobierno.* - Carlos Aparicio, Viceministro de Seguridad Ciudadana. - Elva Terceros, Directora General de Asuntos Jurídicos. *Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción.* - Jessica Saravia, Viceministra de Lucha contra la Corrupción.

	- Javier Hinojosa, Director General de Asuntos Jurídicos. *Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social.* - Julio César Luna, Jefe de la Unidad de Relaciones Internacionales. - Elizabeth Molina, Jefa de la Unidad de Análisis Jurídico. - Claudia Plata, Jefa de la Unidad de Transparencia. - Cristián Reyes, Profesional de Transparencia. *Ministerio Público.* - José Manuel Gutiérrez, Fiscal Superior. *Consejo de la Magistratura.* - Wilma Mamani Cruz, Consejera. - Roger Treviño, Consejero. - Jenny Ibáñez, Jefa Nacional de la Unidad de Transparencia. *Tribunal Superior de Justicia del Órgano Judicial.* - Darwin Vargas, Letrado de la Sala Penal.
16:30 hrs. – 17:30 hrs.	**<u>Panel 6</u>** • **Seguimiento de las recomendaciones de la Segunda Ronda relativas a la tipificación de actos de corrupción:** - Avances, nuevos desarrollos y sus resultados en la implementación de las recomendaciones pendientes de cumplimiento. - Dificultades observadas en los procesos de implementación.
	<u>Participantes:</u> *Ministerio Público.* - José Manuel Gutiérrez, Fiscal Superior *Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción.* - Jessica Saravia, Viceministra de Lucha contra la Corrupción. - Javier Hinojosa, Director General de Asuntos Jurídicos. *Ministerio de Justicia.* - Marcelo Argollo, Profesional del Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales. - Adolfo M. Soria, Especialista en Derecho Constitucional. *Consejo de la Magistratura.* - Wilma Mamani Cruz, Consejera. - Roger Treviño, Consejero. - Jenny Ibáñez, Jefa Nacional de la Unidad de Transparencia. *Tribunal Superior de Justicia del Órgano Judicial.* Darwin Vargas, Letrado de la Sala Penal.
17:30 hrs. – 18:00 hrs.	**Reunión informal** entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
18:00 hrs. – 18:30 hrs.	**Reunión final** entre los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.

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

ESTADO ANALIZADO:

BOLIVIA

Lenny Valdivia Bautista
Experta Titular ante del Comité de Expertos del MESICIC
Ministra de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción

Javier Hinojosa
Director General de Asuntos Jurídicos
Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción

ESTADOS MIEMBROS DEL SUBGRUPO DE ANÁLISIS:

HONDURAS

Rigoberto Córdova Laitano
Experto Alterno ante del Comité de Expertos del MESICIC
Asistente de Magistrada Presidente del Tribunal Superior de Cuentas de la República

JAMAICA

Kathy-Ann Brown
Subprocuradora General
Ministerio de Justicia

SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC:

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