

**INFORME DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY PARA
LA XIII REUNIÓN DEL COMITÉ DE EXPERTOS DEL MESICIC ***

Asunción, Paraguay, junio 25, 2008

SECCIÓN I:

AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES

A. PRIMERA RONDA DE ANÁLISIS:

I. RECOMENDACIONES:

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

2.1. Desarrollar los sistemas para la declaración de los ingresos, activos y pasivos.

3. ORGANOS DE CONTROL SUPERIOR EN RELACION CON LAS DISPOSICIONES SELECCIONADAS (ARTÍCULO III, PÁRRAFOS 1, 2, 4 Y 11 DE LA CONVENCIÓN)

3.1. Fortalecer el sistema de control de las aludidas disposiciones seleccionadas y sus órganos de control superior.

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

4.2 Mecanismos de consulta. Desarrollar normas y procedimientos que apoyen mecanismos de consulta para facilitar a las organizaciones de la Sociedad Civil y a los ciudadanos, la generación de opiniones y propuestas, a ser tomadas en cuenta para prevenir, investigar y castigar la corrupción.

5. ASISTENCIA Y COOPERACIÓN (ART. XIV)

5.2. Promover los esfuerzos de intercambiar cooperación técnica con otros Estados Partes, sobre las formas y medios más efectivos para prevenir, detectar, investigar y sancionar los actos de corrupción.

5.3. Diseñar e implementar un programa integral de difusión y capacitación dirigido específicamente a las autoridades competentes (en especial, a los jueces, magistrados, fiscales y otras autoridades con funciones de investigación judicial), con el fin de asegurar que ellas conozcan, y puedan aplicarlas en aquellos casos concretos de que tengan conocimiento, las disposiciones en materia de asistencia jurídica recíproca previstas en la Convención Interamericana contra la Corrupción y en otros tratados suscritos por Paraguay relacionados con las materias a que ella se refiere.

6. AUTORIDADES CENTRALES

6.1. Que la República de Paraguay dote a las autoridades centrales designadas para tales efectos con los recursos legales y presupuestarios necesarios para el cabal cumplimiento de sus funciones.

7. RECOMENDACIONES GENERALES

7.3. Desarrollar procedimientos para asegurar que los funcionarios y empleados públicos responsables de la implementación de los sistemas mencionados en este informe reciban la capacitación necesaria para el efectivo cumplimiento de sus funciones.

II. MEDIDAS ADOPTADAS:

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

2.1. Desarrollar los sistemas para la declaración de los ingresos, activos y pasivos.

Conforme a lo reportado por el **Ministerio Público**, la Dirección de Recursos Humanos, a través del Memorándum N° 1730/08 de fecha 29 de mayo de 2008, emplazó a todos los funcionarios nombrados y al personal contratado que no habían presentado sus respectivas declaraciones juradas

*El presente documento fue elaborado por el CITAIC – Comité Interinstitucional Técnico de Apoyo a la Implementación de las Convenciones Internacionales contra la Corrupción. El CITAIC fue originariamente creado por el Decreto N° 16.735 del 19 de marzo de 2002, dictado por el Presidente de la República del Paraguay. Posteriormente, por Decreto N° 10.832 de fecha 27 de agosto de 2007, el CITAIC fue reorganizado y establecido su reglamento de funcionamiento. Actualmente, el CITAIC está conformado por el Consejo Impulsor del Sistema Nacional de Integridad – CISNI, el Ministerio Público, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Justicia y Trabajo, la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría Técnica de Planificación, la Auditoría General del Poder Ejecutivo, y funciona bajo la coordinación ejecutiva de la Unidad Técnica del CISNI.

de bienes a la Contraloría General de la República, para que presenten dicho documento dentro del plazo de ocho días contados desde el 2 de junio de 2008.

Por otra parte, por Memorándum N° 1457/08 de fecha 7 de marzo de 2008, se reiteró que el plazo máximo para la presentación de la declaración jurada vencía el 08 de mayo de 2008; indicando que una vez transcurrido dicho plazo, los antecedentes de los que no hayan cumplido con su obligación Constitucional, serían remitidos a la Inspectoría General para la instrucción del sumario correspondiente y la aplicación de sanciones, en razón de que conforme al Reglamento Interno del Ministerio Público dicha omisión es considerada falta gravísima. En efecto, por Memorándum N° 1817/08 de fecha 10 de junio de 2008, la Dirección de Recursos Humanos solicitó al Fiscal General del Estado la remisión de los antecedentes de 173 funcionarios (nombrados y contratados) que no han cumplido con su obligación de presentar la declaración jurada, a la Inspectoría General.

Para mayor aclaración, de un total de 3440 funcionarios del Ministerio Público, el 95% de ellos han dado cumplimiento a la obligación de presentar declaraciones juradas a la Contraloría General de la República.

3. ORGANOS DE CONTROL SUPERIOR EN RELACION CON LAS DISPOSICIONES SELECCIONADAS (ARTÍCULO III, PÁRRAFOS 1, 2, 4 Y 11 DE LA CONVENCIÓN)

3.1. Fortalecer el sistema de control de las aludidas disposiciones seleccionadas y sus órganos de control superior.

A este respecto, el **Ministerio Público** informó que –con el objetivo de fortalecer y optimizar las labores desarrolladas por los órganos de control interno de dicho órgano representante de la sociedad ante los juzgados y tribunales jurisdiccionales de la República del Paraguay– la institución ha calificado para participar en el “Programa Umbral”, aplicado, ejecutado y controlado en nuestro país por la USAID; y, como resultado de la labor conjunta llevada a cabo por ambas instituciones fueron aprobadas las siguientes resoluciones:

a) Resolución F.G.E. N° 533, de fecha 05 de marzo de 2008, “Por la cual se aprueba la estructura orgánica y el manual de funciones de la Unidad de Control de la Gestión Fiscal del Ministerio Público”; y, la Resolución F.G.E. N° 1080, de fecha 25 de abril de 2008, “Por la que se aprueba el Manual de Procedimientos del Sistema Integrado de Control Interno de la Gestión Fiscal”

b) Resolución F.G.E. N° 807, de fecha 31 de marzo de 2008, “Por la que se aprueba la estructura orgánica y el Manual de Funciones de la Inspectoría General del Ministerio Público”; y, la Resolución F.G.E. N° 808, de fecha 31 de marzo de 2008, “Por la que se aprueba el Manual de Procedimiento de la Inspectoría General del Ministerio Público”.

c) Resolución F.G.E. N° 809, de fecha 31 de marzo de 2008, “Por la que se aprueba el Manual de Funciones del Tribunal de Disciplina del Ministerio Público”; y,

d) Resolución F.G.E. N° 636, de fecha 13 de marzo de 2008, “Por la que se aprueba el Nuevo Reglamento Interno del Ministerio Público”.

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

4.2 Mecanismos de consulta. Desarrollar normas y procedimientos que apoyen mecanismos de consulta para facilitar a las organizaciones de la Sociedad Civil y a los ciudadanos, la generación de opiniones y propuestas, a ser tomadas en cuenta para prevenir, investigar y castigar la corrupción.

En este aspecto, el **Ministerio Público** ha reportado la firma de la Resolución F.G.E. N° 3972 de fecha 30 de noviembre de 2007 “*Por la cual se crea la oficina de informaciones, quejas y reclamos del Ministerio Público*”, dependiente de la Fiscalía General del Estado y bajo la Dirección de Comunicación y Prensa del Ministerio Público.

5. ASISTENCIA Y COOPERACIÓN (ART. XIV)

5.2. Promover los esfuerzos de intercambiar cooperación técnica con otros Estados Partes, sobre las formas y medios más efectivos para prevenir, detectar, investigar y sancionar los actos de corrupción.

El 17 de diciembre de 2007 fue suscripto el Memorándum de Entendimiento entre la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos y el Ministerio Público de la República del

Paraguay, con una vigencia inicial hasta el 1º de mayo de 2008, plazo que ha sido extendido por el término de un año.

5.3. Diseñar e implementar un programa integral de difusión y capacitación dirigido específicamente a las autoridades competentes (en especial, a los jueces, magistrados, fiscales y otras autoridades con funciones de investigación judicial), con el fin de asegurar que ellas conozcan, y puedan aplicarlas en aquellos casos concretos de que tengan conocimiento, las disposiciones en materia de asistencia jurídica recíproca previstas en la *Convención Interamericana contra la Corrupción* y en otros tratados suscritos por Paraguay relacionados con las materias a que ella se refiere.

El **Ministerio Público**, por Circular N° 01 de fecha 17 de junio de 2007, se hizo hincapié a todos los Fiscales Adjuntos y Agentes Fiscales del país de la vigencia de la *Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción* y que la Dirección de Asuntos Internacionales y Asistencia Jurídica Externa del Ministerio Público, estaba a disposición de los mismos para el trámite y la agilización de los procedimientos respectivos.

6. AUTORIDADES CENTRALES

6.1. Que la República de Paraguay dote a las autoridades centrales designadas para tales efectos con los recursos legales y presupuestarios necesarios para el cabal cumplimiento de sus funciones.

A través del Edicto N° 08/2007, el Consejo de la Magistratura de la República del Paraguay, llamó a concurso, del 17 al 31 de diciembre de 2007 y del 01 al 15 de febrero de 2008, para que los interesados presenten su candidatura para ocupar un cargo creado para **Agente Fiscal de Asuntos Internacionales**.

7. RECOMENDACIONES GENERALES

7.3. Desarrollar procedimientos para asegurar que los funcionarios y empleados públicos responsables de la implementación de los sistemas mencionados en este informe reciban la capacitación necesaria para el efectivo cumplimiento de sus funciones.

En el **Ministerio Público**, desde enero a junio del año en curso, se dictaron 54 cursos y talleres de capacitación, en la que han participado 414 Agentes Fiscales y 1715 Funcionarios de todo el país, entre los cuales se mencionan:

(a) Los funcionarios de la Unidad de Control de Gestión Fiscal realizaron los siguientes cursos: Inicio de la primera fase de la Certificación bajo la norma ISO 9000; Investigación de Casos complejos de corrupción pública, módulo III; Ética de la función pública; Capacitación básica en controles de Gestión para las instituciones; Entrenamiento de Operadores en Gestión Fiscal.

(b) Los funcionarios de la Inspectoría General recibieron talleres de “Desarrollo de liderazgos comprometidos con la eficiencia y legalidad”, “Cursos de operadores de Computadoras”.

(c) Los funcionarios de la Auditoría Interna, participaron de cursos atinentes a la “Gestión Administrativa y Control Interno”.

(d) Los Agentes Fiscales y funcionarios de la Unidad de Delitos Económicos y Anticorrupción, recibieron cursos sobre: “Diligencias y actos investigativos en el marco de los turnos de anticorrupción”; en el marco del Programa Umbral, se efectuó la mesa de análisis “Contrabando, Falsedad Documental, Enriquecimiento Ilícito y Peculado”; “La convención interamericana de lucha contra la corrupción y sus mecanismos de seguimiento”.

(e) En el marco del Programa Umbral se realizaron cursos y reuniones para la socialización de los Manuales de Funciones y Procedimientos de la Unidad de Control de Gestión Fiscal, Inspectoría General y Dirección de Evidencias.

B. SEGUNDA RONDA DE ANÁLISIS:

I. RECOMENDACIONES:

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

1.1. Sistemas para la contratación de funcionarios públicos

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

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

- Adoptar, a través de la autoridad correspondiente, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con la Constitución y los principios fundamentales del ordenamiento jurídico interno.

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

- Seleccionar y desarrollar, por el Poder Judicial y el Ministerio Público, procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado y cuando ellos no existan aún, para analizar los resultados de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en la sección 3 del presente informe. (Ver sección 3.2 del capítulo II de este informe).

4. RECOMENDACIONES GENERALES

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

II. MEDIDAS ADOPTADAS:

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

1.1. Sistemas para la contratación de funcionarios públicos

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

Por Resolución F.G.E. N° 4202 de fecha 20 de diciembre de 2007, el Fiscal General del Estado, titular del **Ministerio Público**, ha aprobado “La estructura y el Manual de Funciones de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio Público”, en específico, se menciona que por medio de esta normativa se regula las funciones del Departamento de Selección y Evaluación del MP¹. Igualmente, se reitera que continua siendo analizado el proyecto de reglamentación del sistema de selección, ascensos y permanencia del funcionario público en el Ministerio Público.

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

- Adoptar, a través de la autoridad correspondiente, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con la Constitución y los principios fundamentales del ordenamiento jurídico interno.

Desde la puesta en funcionamiento en el **Ministerio Público** del Sistema de Gestión de Denuncias con protección a los denunciantes de hechos punibles de corrupción pública, por Resolución F.G.E. N° 1731 de fecha 21 de junio de 2007, ha sido recibida una sola denuncia a través de dicho

¹ En archivo adjunto se remite en forma íntegra el Manual de Funciones de la Dirección de Recursos Humanos.

mecanismo, a la que no se pudo dar continuidad por insuficiencia de información, la que pese a ser requerida al accionante, no volvió a comunicarse a través del sistema. El Coordinador General ha solicitado al Centro de Entrenamiento del Ministerio Público la realización de actividades tendientes a socializar la existencia del sistema de recepción de denuncias con protección al denunciante, en principio, a todos los funcionarios del Ministerio Público, para posteriormente ampliarlo a las organizaciones civiles y ciudadanos de la sociedad.

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

- **Seleccionar y desarrollar, por el Poder Judicial y el Ministerio Público, procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado y cuando ellos no existan aún, para analizar los resultados de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en la sección 3 del presente informe. (Ver sección 3.2 del capítulo II de este informe).**

Pese a no contar con un sistema informático que genere indicadores para analizar los resultados de las causas penales, se informa que la Unidad de Delitos Económicos y Anticorrupción del **Ministerio Público**, está implementado un mecanismo manual para generar las estadísticas, en archivo adjunto se remiten los cuadros y gráficos explicativos preparados a tal fin.

4. RECOMENDACIONES GENERALES

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

Con relación a esta recomendación nos remitimos a lo informado en apartado 7.3. acerca de las medidas adoptadas con respecto de las recomendaciones de la primera ronda.

INFORME DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY PARA LA XIII REUNIÓN DEL COMITÉ DE EXPERTOS DEL MESICIC *

Asunción, Paraguay, junio 25, 2008

SECCIÓN II:

DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES

A. PRIMERA RONDA DE ANÁLISIS:

I. RECOMENDACIONES:

1. NORMAS DE CONDUCTA Y MECANISMOS PARA HACER EFECTIVO SU CUMPLIMIENTO ARTÍCULO III, PÁRRAFOS 1 Y 2 DE LA CONVENCION)

1.1. Normas de conducta orientadas a prevenir conflictos de intereses y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento

1.1.1 Asegurar que las leyes relativas a conflictos de intereses estén en plena vigencia, aplicando las recomendaciones 7.1. y 7.2. cuando sea el caso, y que puedan ser extendidas a todos los funcionarios y empleados públicos y que permitan la aplicación práctica y efectiva de un sistema de ética pública.

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

2.1. Desarrollar los sistemas para la declaración de los ingresos, activos y pasivos.

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

4.1 Mecanismos para el Acceso a la Información

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

II. MEDIDAS:

1. NORMAS DE CONDUCTA Y MECANISMOS PARA HACER EFECTIVO SU CUMPLIMIENTO ARTÍCULO III, PÁRRAFOS 1 Y 2 DE LA CONVENCION)

1.1. Normas de conducta orientadas a prevenir conflictos de intereses y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento

1.1.1 Asegurar que las leyes relativas a conflictos de intereses estén en plena vigencia, aplicando las recomendaciones 7.1. y 7.2. cuando sea el caso, y que puedan ser extendidas a todos los funcionarios y empleados públicos y que permitan la aplicación práctica y efectiva de un sistema de ética pública.

En este aspecto, pese a que algunas entidades y organismos del sector público cuentan con códigos internos de ética, y si bien en el mes de septiembre del año 2005 fue presentado ante la Cámara de Senadores un “*Proyecto de Ley de Ética en la Función Pública*” que propone la regulación integral de la conducta ética del funcionario público con la finalidad de prevenir conflictos de intereses, dicho proyecto de ley hasta ahora no fue considerado razón por la cual los conflictos de intereses continúan regulados incompleta y parcialmente en la *Ley N° 2051/2003 “De Contrataciones Públicas”* y en la *Ley N° 1.626/2000 “De la Función Pública”*, haciendo –las circunstancias señaladas precedentemente– dificultoso el cumplimiento de esta recomendación dada por el MESICIC a la República del Paraguay.

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

2.1. Desarrollar los sistemas para la declaración de los ingresos, activos y pasivos.

*El presente documento fue elaborado por el CITAIC – *Comité Interinstitucional Técnico de Apoyo a la Implementación de las Convenciones Internacionales contra la Corrupción*. El CITAIC fue originariamente creado por el Decreto N° 16.735 del 19 de marzo de 2002, dictado por el Presidente de la República del Paraguay. Posteriormente, por Decreto N° 10.832 de fecha 27 de agosto de 2007, el CITAIC fue reorganizado y establecido su reglamento de funcionamiento. Actualmente, el CITAIC está conformado por el *Consejo Impulsor del Sistema Nacional de Integridad – CISNI*, el Ministerio Público, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Justicia y Trabajo, la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría Técnica de Planificación, la Auditoría General del Poder Ejecutivo, y funciona bajo la coordinación ejecutiva de la Unidad Técnica del CISNI.

Pese al hecho de que durante el período del Gobierno actual, que ahora se encuentra en su etapa final, se presentó un *Proyecto de Ley “Que reglamenta el Artículo 104 de la Constitución Nacional, que establece la obligatoriedad de la presentación de la declaración jurada de bienes y rentas de los funcionarios públicos”*, dicha propuesta finalmente no fue convertida en ley formal, razón por la cual los sistemas efectivos para lograr que los funcionarios públicos de cualquier clase y rango presenten sus respectivas declaraciones de bienes y rentas no pudieron ser implementados para la generalidad de los servidores del Estado (excepto en algunos organismos, como el Ministerio Público, por ejemplo, que sí ha establecido un sistema coercitivo para lograr el cumplimiento de esta imposición constitucional que también es recomendación de la Convención). Se espera que esta dificultad señalada sea superada durante el nuevo período de Gobierno que está próximo a ser iniciado mediante el estudio, sanción y promulgación de una ley reglamentaria al respecto. En efecto, es inminente la asunción a sus cargos de los miembros de las Cámaras de Senadores y de Diputados del Congreso electos para el quinquenio 2008- 2013, así como la toma del mando por parte del nuevo Presidente de la República, el 1 de julio y el 15 de agosto próximos, respectivamente.

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

4.1 Mecanismos para el Acceso a la Información

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

La República del Paraguay también ha encontrado muchas dificultades para implementar esta recomendación dada por el MESICIC pues hasta hoy no cuenta con una ley que reglamente el artículo 28 de la Constitución, el cual garantiza el acceso a la información proveniente de las fuentes públicas. Durante el período de Gobierno que ahora se encuentra en su etapa de finalización, fueron presentados dos proyectos de ley reglamentaria de este asunto, pero ambas propuestas fueron fuertemente criticadas sobre todo por el sector de la prensa y por lo tanto, finalmente, fueron rechazadas. No obstante, existen algunas normas de carácter municipal que “garantizan” parcialmente el acceso a las fuentes públicas de información, aunque su aplicación efectiva en la generalidad de los casos no es eficaz. Asimismo, existe mucha información pública disponible en los portales puestos en la Internet por los organismos y entidades del sector público, pero dicha información es parcial y generalmente enfocada hacia determinados aspectos específicos de la gestión pública, razón por la cual no garantizan el “libre” acceso establecido por la Constitución y, en consecuencia, también constituye otro desafío para las autoridades del nuevo Congreso y para el Presidente de la República, quienes próximamente asumirán sus respectivas funciones en el Gobierno.

B. SEGUNDA RONDA DE ANÁLISIS:

I. RECOMENDACIONES:

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

1.1. Sistemas para la contratación de funcionarios públicos

1.1.a) Adoptar, tomando en consideración la iniciativa legal existente, un instrumento jurídico de aplicación general que regule los sistemas para la contratación de funcionarios públicos basado en los principios de mérito e igualdad, asegurando la legitimidad y transparencia de los concursos públicos, sin perjuicio de que atendiendo al régimen de separación de poderes y la existencia de entidades y órganos autónomos, pudiera contemplarse el establecimiento de otros regímenes dirigidos a determinados empleos públicos que por sus características y responsabilidad precisen de disposiciones más específicas, como la salvedad prevista en el artículo 1° de la Ley que Prohíbe el Nepotismo en la Función Pública (Ley N° 2777/2005).

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

- Adoptar, a través de la autoridad correspondiente, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con la Constitución y los principios fundamentales del ordenamiento jurídico interno.

II. MEDIDAS:

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

1.1. Sistemas para la contratación de funcionarios públicos

1.1.a) Adoptar, tomando en consideración la iniciativa legal existente, un instrumento jurídico de aplicación general que regule los sistemas para la contratación de funcionarios públicos basado en los principios de mérito e igualdad, asegurando la legitimidad y transparencia de los concursos públicos, sin perjuicio de que atendiendo al régimen de separación de poderes y la existencia de entidades y órganos autónomos, pudiera contemplarse el establecimiento de otros regímenes dirigidos a determinados empleos públicos que por sus características y responsabilidad precisen de disposiciones más específicas, como la salvedad prevista en el artículo 1° de la Ley que Prohíbe el Nepotismo en la Función Pública (Ley N° 2777/2005).

Teniendo en cuenta que la Corte Suprema de Justicia aún no ha resuelto las centenares de acciones de inconstitucionalidad planteadas contra diversos y numerosos artículos de la *Ley N° 1.626/2000 “De la Función Pública”*, y que el Poder Ejecutivo tampoco ha remitido nuevamente al Congreso la propuesta del *Anteproyecto de “Ley que instala la Carrera del Servicio Civil y Regula el empleo público”*, ni éste órgano de poder del Estado paraguayo ha dado trámite a proyecto legislativo alguno acerca de este tema, no existe –de hecho– régimen legal alguno que se encuentre en vigencia y que obligue a las autoridades de los organismos y entidades de la administración pública paraguaya a contratar funcionarios públicos –o a promoverlos a cargos de superior jerarquía– mediante procesos de selección basados exclusivamente en concursos de oposición en los que son evaluados los méritos, capacidades y aptitudes de los candidatos a ocupar cargos públicos (con excepción de aquellos que la ley define como “de confianza”).

No obstante las circunstancias aludidas precedentemente y que dificultan el cumplimiento de la Convención y la implementación de esta recomendación del MESICIC, existen varias instituciones que integran la administración pública paraguaya y que han reportado la utilización de procesos de selección y promoción de funcionarios². Tal vez, las autoridades del nuevo Gobierno nacional que asumirán sus respectivos cargos en poco tiempo más, retomen el trámite legislativo pertinente para contar con una legislación idónea para el efecto señalado por el Comité de Expertos acerca de este punto en cuestión.

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

- **Adoptar, a través de la autoridad correspondiente, una regulación integral sobre protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción, incluyendo la protección de su identidad, de conformidad con la Constitución y los principios fundamentales del ordenamiento jurídico interno.**

Aunque existen algunas iniciativas –muy puntuales y que ya han sido informadas en anteriores informe remitidos por la República del Paraguay al MESICIC, tales como: el *Proyecto de Protección al Denunciante de Corrupción* ejecutado por el *Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales – INECIP Paraguay*, con el apoyo financiero de la *USAID*, en la *Dirección Nacional de Contrataciones Públicas*, dependiente del Ministerio de Hacienda, en la *Oficina de Ética del Poder Judicial*, dependiente de la Corte Suprema de Justicia, en la *Inspectoría General*, dependiente del Ministerio Público, y en la *Municipalidad de Ciudad del Este*– relativas a sistemas informatizados y reglamentados para recibir y procesar denuncias que pudieren ser formuladas por cualquier persona que, con buena fe, revele a las autoridades de determinados organismos o entidades del Estado

² En tal sentido han informado la *Dirección Nacional de Aduanas – DNA*, el *Instituto de Previsión Social – IPS*, la *Agencia Financiera para el Desarrollo – AFD*,

paraguay la presunta existencia de actos de corrupción o presumiblemente ilícitos, la principal dificultad para implementar de manera general esta recomendación en la República del Paraguay tiene su causa en la falta de sanción y de promulgación del *Proyecto de Ley de Protección a Denunciantes de Actos de Corrupción*, presentado ante el Congreso en agosto de 2004, y que aún se encuentra en estudio por parte de la Cámara de Senadores y, por tanto, pendiente de sanción parlamentaria, luego de lo cual el Poder Ejecutivo podrá promulgar la ley, si ella fuere sancionada y si tampoco la misma fuere vetada por el Presidente de la República.

C. OTRAS DIFICULTADES

- **FALTA DE APROBACIÓN FORMAL DEL PLAN NACIONAL DE INTEGRIDAD PNI 2006 – 2010 POR PARTE DE LOS ÓRGANOS DE APLICACIÓN.**

Además de las dificultades señaladas en los puntos precedentes, no debemos dejar de mencionar que hasta ahora y pese a los esfuerzos y gestiones efectuados por la *Unidad Técnica* del CISNI desde inicios del año 2007, el *Plan Nacional de Integridad PNI 2006 – 2010* (cuyo documento íntegro se encuentra disponible en la página *Web* del CISNI: www.pni.org.py/publicaciones) no ha sido aún formalmente aprobado mediante el pertinente decreto que debe ser dictado a ese efecto por el Presidente de la República y titular del Poder Ejecutivo.

Esta circunstancia mencionada precedentemente también ha generado contratiempos en el inicio de las gestiones del CISNI para solicitar a las autoridades de los otros órganos de poder del Estado paraguay (Congreso y Corte Suprema de Justicia), así como a las autoridades de los demás organismos y entidades del Estado paraguay que se encuentran expresamente incluidas en el aludido *Plan Nacional de Integridad PNI 2006 – 2010* (vale decir: el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Tribunal Superior de Justicia Electoral, y a las autoridades de los gobiernos subnacionales, que son: las Gobernaciones Departamentales y las Municipalidades de la República), la aprobación formal, mediante el respectivo acto administrativo que en cada caso corresponda, del *PNI 2006 – 2010*, para que luego de tales aprobaciones el CISNI pueda contar con los instrumentos legales pertinentes para que las autoridades de cada uno de dichos órganos, organismos o entidades públicos se encuentren obligadas a implementar dicho plan y, de este modo, pueda iniciarse una aplicación gradual y programada del mismo.

Esperamos poder informar en la próxima *XIV Reunión del Comité de Expertos del MESICIC* que las dificultades expuestas precedentemente, en relación con la aprobación formal del *Plan Nacional de Integridad PNI 2006 – 2010*, han sido satisfactoriamente superadas y que algunas, si no muchas, de las medidas y actividades establecidas en el *PNI* se encuentran en un franco proceso de implementación efectiva.

INFORME DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY PARA LA XIII REUNIÓN DEL COMITÉ DE EXPERTOS DEL MESICIC *

Asunción, Paraguay, junio 25, 2008

SECCIÓN III: OTROS AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCIÓN

A. PRIMERA RONDA DE ANÁLISIS:

I. RECOMENDACIONES:

7. RECOMENDACIONES GENERALES

7.3. *Desarrollar procedimientos para asegurar que los funcionarios y empleados públicos responsables de la implementación de los sistemas mencionados en este informe reciban la capacitación necesaria para el efectivo cumplimiento de sus funciones.*

En el aspecto al que se refiere esta recomendación, nos permitimos destacar que el *Consejo Impulsor del Sistema Nacional de Integridad – CISNI* –que, por delegación especial de la Presidencia de la República, conforme al Decreto del Poder Ejecutivo N° 16.735 del 19 de marzo de 2002, es la autoridad central consultiva de la República del Paraguay en materia de convenciones internacionales contra la corrupción– ha desarrollado decenas de talleres de difusión de la *Convención Interamericana contra la Corrupción* y del *Plan Nacional de Integridad 2006 – 2010* (que ha sido estructural y metodológicamente diseñado sobre la base de las disposiciones de la misma *Convención Interamericana contra la Corrupción* y de la *Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción*), así como también ha preparado y realizado diversos módulos de capacitación y educación a distancia en materia de integridad pública bajo el nombre de “*Transparencia, ética e integridad en la gestión pública y privada*”, relacionados con la función del Estado y las formas que adopta la corrupción, los impactos económico, social, político e institucional, de la corrupción en el país, las herramientas jurídicas internacionales contra la corrupción, desafíos para instalar sistemas de integridad en la función pública, todo ello desde la perspectiva de la citada *Convención Interamericana contra la Corrupción*. Los materiales relacionados con este módulo se encuentran disponibles en la página Web del CISNI: www.pni.org.py/curso

En el sentido señalado, sólo durante el período entre diciembre de 2007 y junio de 2008, el CISNI ha presentado 23 talleres de difusión del *Plan Nacional de Integridad 2006 – 2010* y de los aspectos básicos de ambas convenciones contra la corrupción: la de la *OEA* y la de la *ONU*.

Por otra parte, actualmente el CISNI se encuentra implementando un concurso de obras de teatro dirigido a estudiantes de escuelas públicas y privadas de la ciudad de Asunción y de las ciudades aledañas asistentes a último nivel de la educación escolar media (preuniversitaria), cuyo objetivo principal es instalar e incentivar la discusión y posibles soluciones sobre el tema “corrupción” e “integridad” a través de representaciones de obras teatrales a ser escritas y dramatizadas por los mismos alumnos. Las obras que fueron finalmente seleccionadas para competir por los primeros lugares del concurso son: “*Entes Públicos*”, del Colegio Nacional Pedro P. Peña; “*Silencio*”, del Colegio Alberto Schweitzer; “*Las andanzas de Don Corrupción en un país llamado Compé*”, del Colegio Experimental Paraguay-Brasil; “*Una noche negra a orillas del río Paraguay*”, del Colegio Nacional Stella Marys; y, el “*Circo de la Corrupción*”, del Colegio Nacional de Lambaré.

Además de lo expuesto, cabe informar también que el CISNI y la *Secretaría de la Función Pública – SFP* se encuentran realizando gestiones para lograr que el módulo de capacitación “*Ética, transparencia e integridad en la gestión pública y privada*” aludido más arriba, sea implementado gradualmente en todas las instituciones y organismos del sector público, dependientes del *Poder Ejecutivo*.

7.4. *Seleccionar y desarrollar procedimientos e indicadores, cuando sea apropiado, que permitan verificar el seguimiento de las recomendaciones establecidas en el presente informe y comunicar al Comité, a través de la Secretaría Técnica, sobre el particular. A los efectos señalados, la Secretaría Técnica del Comité publicará en la página en Internet de la OEA un listado de*

*El presente documento fue elaborado por el CITAIC – *Comité Interinstitucional Técnico de Apoyo a la Implementación de las Convenciones Internacionales contra la Corrupción*. El CITAIC fue originariamente creado por el Decreto N° 16.735 del 19 de marzo de 2002, dictado por el Presidente de la República del Paraguay. Posteriormente, por Decreto N° 10.832 de fecha 27 de agosto de 2007, el CITAIC fue reorganizado y establecido su reglamento de funcionamiento. Actualmente, el CITAIC está conformado por el *Consejo Impulsor del Sistema Nacional de Integridad – CISNI*, el Ministerio Público, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Justicia y Trabajo, la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría Técnica de Planificación, la Auditoría General del Poder Ejecutivo, y funciona bajo la coordinación ejecutiva de la Unidad Técnica del CISNI.

indicadores más generalizados aplicables en el sistema interamericano que pueden estar disponibles para la selección indicada por parte del Estado analizado.

Acerca de esta recomendación, atendiendo a la necesidad de que la República del Paraguay seleccione, desarrolle e implemente indicadores que permitan verificar adecuadamente el seguimiento de la implementación de las disposiciones de la Convención Interamericana contra la Corrupción seleccionadas por el MESICIC para su evaluación durante la Segunda Ronda de Análisis, se informa al Comité de Expertos que en el mes de noviembre del pasado año 2007, el CISNI ha elaborado una serie de indicadores insertos en un formulario, tipo planilla, para hacer un seguimiento de o verificar la implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción, y ha acordado con la SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN – STP (organismo dependiente de la Presidencia de la República encargado de la preparación, ejecución y revisión periódica de los programas nacionales de desarrollo económico y social, y que –además– prepara los informes de gestión institucional del Poder Ejecutivo) que los informes de gestión institucional presentados periódicamente a dicha Secretaría Técnica de Planificación por los diversos organismos y entidades dependientes del Poder Ejecutivo, contendrán también una *Sección de Indicadores para el Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción*, cuyos datos deberán ser obligatoriamente completados e informados por dichos organismos y entidades, y que luego serán utilizados por el CISNI para elaborar los informes semestrales que la República del Paraguay oficialmente remite al Comité de Expertos del MESICIC. Se adjunta a este informe una copia del formulario utilizado experimentalmente a fines del año 2007, pero que será implementado formalmente a partir del segundo semestre del año 2008, razón por la cual el reporte a ser preparado y enviado por el CITAIC para la próxima *XIV Reunión del Comité de Expertos del MESICIC* seguramente estará basado en los datos recabados por el CISNI mediante la utilización de los indicadores aludidos más arriba. De hecho, es inminente la firma del respectivo convenio de cooperación interinstitucional entre el CISNI y la SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN – STP, así como la firma de la pertinente resolución a ser dictada por el Ministro Secretario Técnico de Planificación para poner en vigor el formulario de indicadores de uso obligatorio para las entidades y los organismos del Poder Ejecutivo que reportan sus actividades de gestión pública a la STP.

B. SEGUNDA RONDA DE ANÁLISIS:

4. RECOMENDACIONES GENERALES

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

Al respecto de esta recomendación, la República del Paraguay vuelve a reiterar lo informado acerca de este mismo aspecto en el punto anterior (7.3.) relativo a la recomendación general de la Primera Ronda sobre el diseño de sistemas para asegurar que los funcionarios públicos reciban la capacitación necesaria para el mejor cumplimiento de sus funciones.

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

Como avance relacionado con esta recomendación, nos permitimos replicar aquí lo informado acerca del punto 7.4. de la recomendación general formulada en la Primera Ronda sobre la necesidad de establecer indicadores para verificar el seguimiento de la implementación de la Convención.

ANEXOS

1. Documento borrador *Propuesta de cuestionario para obtener indicadores de medición de la implementación, por parte de instituciones y organismos del Poder Ejecutivo, de determinadas medidas del Plan Nacional de Integridad 2006 – 2010* (elaborado por la *Secretaría Ejecutiva del CISNI*).
2. Modelo de formulario conteniendo tablas de indicadores para el *Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción* (elaborado por la *Secretaría Técnica de Planificación – STP*).
3. *Manual de Funciones* de la *Dirección de Recursos Humanos del Ministerio Público*.
4. Planillas conteniendo datos estadísticos elaborados por el *Ministerio Público*, acerca de las causas penales correspondientes a hechos punibles y/o crímenes relacionados con actos de corrupción y que han sido investigados por 6 agentes fiscales (de los 11 agentes fiscales actualmente asignados) integrantes de la *Unidad de Delitos Económicos y Anticorrupción del Ministerio Público*.

PROPUESTA DE CUESTIONARIO PARA OBTENER INDICADORES DE MEDICIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN, POR PARTE DE INSTITUCIONES Y ORGANISMOS DEL PODER EJECUTIVO, DE DETERMINADAS MEDIDAS DEL PLAN NACIONAL DE INTEGRIDAD 2006 – 2010

Atendiendo a la inminente firma del Decreto del Poder Ejecutivo que dispone la vigencia del *Plan Nacional de Integridad PNI 2006 – 2010*, elaborado por el Consejo Impulsor del Sistema Nacional de Integridad CISNI, la Secretaría Ejecutiva del CISNI ha elaborado una propuesta de indicadores de gestión relacionados con determinadas medidas para prevenir la corrupción y promover la integridad en el ámbito de las entidades y organismos dependientes del Poder Ejecutivo.

Los indicadores propuestos guardan relación con las preguntas contenidas en el documento:

“SG/MESICIC/doc.172/06 rev. 2, de fecha 31 de marzo de 2006, CUESTIONARIO EN RELACIÓN CON LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN SELECCIONADAS EN LA SEGUNDA RONDA Y PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LA PRIMERA RONDA”, elaborado por el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción – MESICIC, en la Novena Reunión de su Comité de Expertos, realizada en la ciudad de Washington D.C., entre el 27 de marzo y el 1 de abril de 2006.

El listado propuesto de preguntas propuesto por el CISNI, cuyas respuestas permitirán establecer indicadores de la aplicación del PNI 2006n – 2010, es el siguiente:

1. **En relación a sistemas para la contratación de funcionarios públicos,**

a) **¿Ha implementado, esa institución u organismo, procedimientos públicos y transparentes de selección y promoción del personal público, de modo tal a garantizar el acceso a los cargos públicos disponibles o vacantes, en igualdad de condiciones y sobre la base de la idoneidad y competencia de los candidatos, priorizando aquellos cargos o puestos que se identifiquen como más vulnerables a la corrupción?**

b) **En caso afirmativo, ¿ha desarrollado e implementado, esa institución u organismo, un sistema de información de gestión de recursos humanos con un portal en la Internet a través del cual son publicados las vacancias de cargos y las convocatorias para cubrir cargos vacantes?**

c) **¿Ha identificado los cargos que son más vulnerables a la corrupción?**

d) **¿Ha elaborado términos de referencia y determinado los procedimientos y criterios de selección y evaluación, que incluyan exámenes o pruebas de conocimientos, para la selección de las personas que cubrirán las vacancias de los cargos disponibles?**

e) **¿Ha implementado el sistema de concurso por oposición para la selección de las personas que ocupan los cargos vacantes identificados como más vulnerables para la corrupción?**

f) **¿Ha diseñado e implementado, esa institución u organismo, sistemas de promoción de funcionarios con base en criterios objetivos que evalúen los méritos y las aptitudes?**

2. **En relación a sistemas para la contratación de bienes y servicios,**

a) **¿Ha desarrollado, esa institución u organismo, especificaciones técnicas y condiciones comerciales adecuadas y objetivas para garantizar el principio de igualdad y las mejores condiciones en calidad y costo para el Estado?**

b) ¿Ha promovido, esa institución u organismo, el fortalecimiento de su Unidad Operativa de Contratación mediante la capacitación y entrenamiento adecuado de sus funcionarios?

c) ¿Ha desarrollado sistemas adecuados de auditoría y control de los contratos en ejecución para verificar internamente el fiel cumplimiento de los mismos, específicamente si se ha verificado la entrega efectiva de los bienes adquiridos, o si las obras o servicios contratados han sido adecuadamente realizadas o prestados?

d) ¿Ha elaborado e implementado un sistema de información sobre el cumplimiento de los contratos en ejecución y de los ya ejecutados, para ser publicado en el portal de Internet de esa institución u organismo?

e) ¿Ha desarrollado sistemas eficientes de atención al público para recibir quejas y reclamos y dar las pertinentes respuestas del caso a quienes soliciten información sobre algún contrato?

f) ¿Ha verificado, esa institución y organismo, el correcto cumplimiento de las normas sobre conflictos de intereses en materia de contrataciones públicas, previstas en la Ley N° 2.051/2003 y en la Ley N° 1.626/2000?

3. En relación a sistemas para la protección de los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción,

a) ¿Existen, en esa institución u organismo, normas o medidas que establezcan sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncien de buena fe presuntos actos de corrupción realizados en esa institución u organismo, incluyendo dichas normas o medidas la protección de su identidad? En caso afirmativo, describa brevemente dichos sistemas y relacione y adjunte copia de las disposiciones y documentos en los que estén previstos. Asimismo, mencione los resultados objetivos que se han obtenido, incluyendo los datos estadísticos disponibles.



PRESDENCIA DE LA REPUBLICA
Secretaría Técnica de Planificación



Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción

EJE 1. Modernización de la Administración Pública

EJE 13. Lucha contra la Corrupción

SISTEMAS IMPLEMENTADOS	DESCRIPCION	APLICACION y RESULTADOS OBTENIDOS AÑO 2007	COMENTARIO
A. CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS:			
1. Selección de personal sobre la base de idoneidad y competencia de los candidatos	(Describir el procedimiento utilizado)	(Especificar número y cargo de los funcionarios seleccionados)	
2. Publicación de vacancias y convocatoria para cubrir cargos vacantes.	(Describir el procedimiento y medios utilizados)	(Número de publicaciones sobre vacancias y convocatorias para cubrir cargos vacantes)	
3. Selección de personal para cubrir cargos vacantes	(Describir los mecanismos y técnicas aplicadas para la selección de postulantes a los cargos vacantes)	(Especificar número y cargo de los funcionarios seleccionados)	
4. Promoción del personal:	(Mecanismos y criterios de promoción aplicados)	(Especificar número y cargo de los funcionarios promovidos)	
5. Evaluación del Desempeño	(Describir los mecanismos y técnicas aplicados para evaluar el desempeño de los funcionarios en el trabajo)	(Número y fecha de aplicación)	
B. CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS			
1. Desarrollo de especificaciones técnicas y condiciones comerciales	(Describir el Procedimiento utilizado)	(Número de casos)	
2. Fortalecimiento de UOC:	(Describir actividades de capacitación y entrenamiento)	(Número de funcionarios capacitados)	
3. Auditoría y control de los contratos en ejecución:	(Describir los mecanismos de verificación y control realizados)	(Número de contratos auditados)	
4. Sistema de Información de los Contratos en ejecución y ejecutados:	(Describir los medios utilizados)	(Número de publicaciones en el portal de Internet de su Institución)	
5. Sistema de atención e información al público y/o para recibir quejas y reclamos sobre contratos:	(Describir el sistema)	(Número de casos atendidos)	
6. Cumplimiento de Normas sobre conflictos de intereses en materia de Contrataciones Públicas:	(Describir el mecanismo de cumplimiento de las normas)	(Número de casos)	
C. CONCIENCIACIÓN Y FORMACIÓN DE			

SISTEMAS IMPLEMENTADOS	DESCRIPCION	APLICACION y RESULTADOS OBTENIDOS AÑO 2007	COMENTARIO
FUNCIONARIOS EN TEMAS RELACIONADOS A LA INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.			
1. Actividades orientadas a la concienciación de los funcionarios sobre la ética pública y la integridad	(Describir las actividades realizadas)	(Especificar el número de funcionarios involucrados con sus respectivos cargos)	
2. Medidas adoptadas en el marco de la implementación del Sistema de Integridad en la institución.	(Describir las medidas adoptadas para la implementación del Sistema de Integridad de la institución)	(Número de medidas adoptadas)	
D. PROTECCION DE FUNCIONARIOS PUBLICOS Y CIUDADANOS PARTICULARES QUE DENUNCIAN ACTOS DE CORRUPCION			
1. Normas o medidas para detectar hechos de corrupción y proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos particulares que denuncian de buena fe presuntos actos de corrupción realizados en la institución	(Describir las normas y medidas adoptadas por la institución para detectar hechos de corrupción y proteger a los eventuales denunciantes)	(Número de casos denunciados)	
2. Mecanismos establecidos para detectar hechos de corrupción en la institución:	(Describir en que consiste el mecanismo implementado)	(Número de casos)	
3. Mecanismos de protección a denunciantes:	(Describir el mecanismo de protección utilizado)	(Número de personas beneficiadas)	

 <p>Ministerio Público</p>	<p>MANUAL DE FUNCIONES</p> <p>DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p><i>Director</i></p>	
---	--	--

I OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el capital humano del Ministerio Público, a través de la planeación, organización, desarrollo y coordinación de actividades capaces de promover el desempeño eficaz y eficiente del personal, orientado hacia una gestión transparente, que apunte a la excelencia.

II FUNCIONES

1. Elabora propuestas de políticas institucionales de recursos humanos, de conformidad a la Ley Orgánica, el Reglamento Interno y las demás disposiciones normativas del Ministerio Público; y, las implementa.
2. Establece los planes y programas de selección, promoción y evaluación de los recursos humanos.
3. Administra el control y movimiento de personal (permisos, traslados, vacaciones, nombramientos, promociones, confirmaciones, renunciaciones y otras desvinculaciones) acorde a las reglamentaciones vigentes.
4. Propone sistemas de beneficios para los funcionarios de la institución.
5. Elabora la Planilla de contratados y confecciona los contratos, que una vez firmados, deben ser remitidos a la Dirección General de Administración y Finanzas para su procesamiento.
6. Provee credenciales a funcionarios y contratados del Ministerio Público.
7. Administra y procesa la planilla de liquidación de sueldos y otras remuneraciones del personal del MP (sueldos, gastos de representación, descuentos varios de funcionarios y contratados).
8. Administra y gestiona la actualización de los archivos de datos, legajos y currículos de los funcionarios y postulantes del Ministerio Público.
9. Es responsable de la certificación de viáticos de funcionarios para su procesamiento.-
10. Administra la expedición de constancias laborales solicitadas por funcionarios activos y pasivos (fojas de servicios y certificados de trabajo).
11. Acata y controla el cumplimiento de las normas laborales y supervisa los sistemas de control existentes.
12. Coordina con el Centro de Entrenamiento del Ministerio Público, propuestas de capacitación para los recursos humanos.
13. Coordina con otras dependencias las actividades relacionadas con su área.

14. Gerencia la gestión de las dependencias a su cargo.
15. Establece y diseña el Plan Operativo Anual.
16. Coordina la elaboración del presupuesto de la Dirección, conforme a los lineamientos establecidos por la institución.
17. Realiza otras actividades encomendadas por el Fiscal General del Estado.

III LINEA DE AUTORIDAD

Depende de:	Fiscal General del Estado
Ejerce supervisión sobre:	Secretaría; Coordinación de Base de Datos y Registro del Personal; Oficina de Bienestar del Personal; Departamento de Selección y Evaluación; Departamento de Personal; Departamento de Liquidación de Sueldos;

IV PERFIL DEL DIRECTOR

1. Profesional Universitario de las Ciencias Sociales; Administrativas o Psicología Laboral.
2. Especialización en Gerenciamiento de Recursos Humanos (manejo de situaciones conflictivas, capacidad de trabajo en equipo, relacionamiento interpersonal, dinámica e iniciativa).
3. Excelente capacidad de Redacción.
4. Adecuado manejo de herramientas informáticas.
5. Experiencia en cargos similares de 3 años como mínimo.

I OBJETIVO GENERAL

Colaborar en la gestión de la Dirección dentro de su área de influencia, contribuyendo a potenciar su capacidad y rendimiento.

II FUNCIONES

1. Coordina y organiza la agenda de trabajo de la dirección.
2. Elabora actas e informes de las reuniones de trabajo.
3. Recepciona, registra y remite informes o cualquier otro documento que ingrese a la Dirección.
4. Mantiene actualizado el archivo de documentaciones y elabora informes estadísticos.
5. Procesa la notificación de Resoluciones de nombramientos, contratos, ascensos, traslados y otros, a los funcionarios afectados por las mismas.
6. Elabora y gestiona la provisión de Certificados de Trabajo y Foja de Servicios del personal de la institución.
7. Otras actividades que la superioridad así lo establezca y que considere pertinente para el mejor cumplimiento de las funciones de la dirección.

III LINEA DE AUTORIDAD

Depende de: Director de Recursos Humanos

IV PERFIL DE LA SECRETARIA

1. Estudiante de los últimos años de las Carreras Universitarias de Ciencias Sociales o Administrativas.
2. Capacidad de trabajo en equipo y relaciones interpersonales.
3. Excelente capacidad de Redacción.
4. Adecuado manejo de herramientas informáticas.

I OBJETIVO GENERAL

Cooperar en las actividades de la Dirección y sus demás dependencias, ofreciendo un soporte sistematizado, ordenado y actualizado de datos necesarios para potenciar la capacidad de gestión.

II FUNCIONES

1. Administra la base de datos informáticos de la Dirección, respecto a los archivos de legajos y currículos de los funcionarios y postulantes del Ministerio Público; y los mantiene actualizados.
2. Mantiene actualizado el sistema informático, los legajos y datos del personal, en cuanto a vacaciones, traslados, apercibimientos, sanciones, ascensos, traslados y otros.
3. Coordina en forma directa con el Departamento de Liquidación de Sueldos, los procesos de liquidaciones relacionados con los archivos informáticos de su dependencia.
4. Gestiona en el ámbito interno y externo institucional, todos los informes solicitados en el área de registros.
5. Coordina sus actividades con los demás Departamentos de la Dirección de Recursos Humanos.
6. Elabora informes mensuales sobre su gestión y eleva a consideración de la Dirección de Recursos Humanos.
7. Realiza otros informes y actividades solicitadas por la Dirección.

III LINEA DE AUTORIDAD

Depende de: Director de Recursos Humanos

IV PERFIL DEL COORDINADOR

1. Profesional Universitario del área de Análisis de Sistemas.
2. Capacidad de trabajo en equipo, manejo de situaciones conflictivas y relaciones interpersonales.
3. Excelente capacidad de Redacción.
4. Experiencia en cargos similares de 3 años como mínimo.

I OBJETIVO GENERAL

Gerenciar la captación, evaluación y selección del personal calificado e idóneo, para ocupar las distintas áreas del Ministerio Público.

II FUNCIONES

1. Coordina, Supervisa y Orienta los Procesos de Selección de Personal, establecidos por la Dirección de Recursos Humanos; así como los programas de evaluación de desempeño y desarrollo de la carrera.
2. Actualiza la estructura de cargos, atendiendo las normas y procedimientos establecidos.
3. Mantiene un Registro actualizado de Currículos y datos laborales (estudios, cursos, seminarios, etc.) de todos los funcionarios y contratados de la institución.
4. Organiza y registra solicitudes de Promociones y Ascensos.
5. Mantiene actualizada la cartera de postulantes a cargos del Ministerio Público.
6. Administra las pasantías laborales.-
7. Administra los procesos de contrataciones (elaboración, notificación y asignación de contratos en el Ministerio Público).
8. Presenta a la Dirección, el Informe mensual de las gestiones del departamento a su cargo.
9. Realiza otras actividades encomendadas por el Director.

III LINEA DE AUTORIDAD

Depende de: Director de Recursos Humanos

IV PERFIL DEL JEFE DE DEPARTAMENTO

5. Profesional Universitario del área de las Ciencias Administrativas o Psicología Laboral.
6. Especialización en Sistemas de Selección y Evaluación de personal.
7. Manejo del idioma Guaraní.
8. Capacidad de trabajo en equipo, manejo de situaciones conflictivas y relaciones interpersonales.
9. Excelente capacidad de Redacción.
10. Adecuado manejo de herramientas informáticas.
11. Experiencia en cargos similares de 3 años como mínimo.

I OBJETIVO GENERAL

Promover el desempeño eficiente de la gestión, a través del control y registro del personal del Ministerio Público.

II FUNCIONES

1. Administra y Supervisa el cumplimiento de las reglamentaciones vigentes, relacionadas con la asistencia, llegadas tardías, ausencias, comisiones, vacaciones, etc. de todos los funcionarios de la capital e interior del país.
2. Gestiona la emisión y reposición de credenciales de los funcionarios y contratados del Ministerio Público.
3. Controla y mantiene el registro de las asistencias y permanencias del personal en todas las oficinas de la institución.
4. Controla y mantiene el registro de permisos, vacaciones, comisiones, traslados y otros del personal de la institución.
5. Controla y presenta al superior, la planilla de informes mensuales de asistencia y ausencia de funcionarios en sus respectivos lugares de trabajo.
6. Mantiene actualizado el sistema informático y los legajos de los recursos humanos de la institución, en cuanto a datos personales, vacaciones, traslados, apercibimientos, sanciones, ascensos, traslados y otros.
7. Gestiona y verifica la notificación de las resoluciones del área de Recursos Humanos al personal afectado por las mismas.
8. Verifica y Certifica las solicitudes de Viáticos de los funcionarios, para su procesamiento.
9. Realiza otras actividades encomendadas por el Director de Recursos Humanos.

III LINEA DE AUTORIDAD

Depende de:

Director de Recursos Humanos

IV PERFIL DEL PUESTO

1. Profesional Universitario de las Ciencias Sociales o en Administración de Empresas.
2. Especialización en áreas de gerenciamiento laboral.
3. Manejo del idioma Guaraní.
4. Capacidad de trabajo en equipo, manejo de situaciones conflictivas y relaciones interpersonales.
5. Excelente capacidad de Redacción.
6. Adecuado manejo de herramientas informáticas.

7. Experiencia en cargos similares de 3 años como mínimo.

I OBJETIVO GENERAL

Administrar los programas de asistencia, bienestar y desarrollo del personal, a través de la promoción de relaciones humanas y laborales armoniosas, orientadas al beneficio del personal.

II FUNCIONES

1. Diseña, propone e implementa un calendario de actividades Sociales, Culturales y Deportivas, a ser desarrolladas por los funcionarios del Ministerio Público.
2. Propone e implementa acciones para propiciar un clima laboral de cooperación, mejora continua y trabajo en equipo.
3. Realiza entrevistas de evaluación socio-ambiental, en situaciones específicas, con los contratados y funcionarios de la Institución; orienta y apoya alternativas de solución de problemáticas laborales.
4. Diseña y propone actividades relacionadas con apoyo sociolaboral, como calendario de vacunación, asistencia médica, servicios de carácter social, otros.
5. Brinda apoyo operativo ante requerimientos de la Dirección de Recursos Humanos.
6. Propone y administra el proyecto de habilitación de una guardería para hijos de funcionarios y contratados en el Ministerio Público.
7. Presenta informes mensuales y otros, que le sean requeridos por la Dirección de Recursos Humanos.
8. Realiza otras actividades encomendadas por la Dirección.

III LINEA DE AUTORIDAD

Depende de: Director de Recursos Humanos

IV PERFIL DEL ENCARGADO

1. Profesional Universitario de las Ciencias Sociales o Psicología Laboral.
2. Especialización en áreas de gerenciamiento laboral.
3. Manejo del idioma Guaraní.
4. Capacidad de trabajo en equipo, manejo de situaciones conflictivas y relaciones interpersonales.
5. Excelente capacidad de Redacción.
6. Adecuado manejo de herramientas informáticas.
7. Experiencia en cargos similares de 3 años como mínimo.

**INFORME DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY PARA
LA XIII REUNIÓN DEL COMITÉ DE EXPERTOS DEL MESICIC ***

Asunción, Paraguay, junio 25, 2008

I OBJETIVO GENERAL

Administrar en forma efectiva, el proceso de liquidación de sueldos del personal del Ministerio Público.

II FUNCIONES

1. Coordina la elaboración de planillas y registros de liquidación de sueldos, gastos de representación, aguinaldos y otros del personal de la institución.
2. Administra y controla la elaboración de planillas de embargos, multas y otras obligaciones del personal de la institución.
3. Mantiene y organiza un archivo actualizado de las documentaciones relativas a la liquidación de sueldos del personal de la institución.
4. Supervisa la Actualización de todos los inputs para la liquidación de sueldos del personal (días trabajados, horas extras, ausencias, permisos, vacaciones, comisiones, suspensiones, etc.)
5. Coordina la carga de altas y bajas del personal, en el Sistema Nacional de Recursos Humanos.
6. Supervisa las certificaciones para el pago del seguro médico a los funcionarios del Ministerio Público.
7. Elabora y gestiona la remisión de informes relacionados a la liquidación de sueldos, a instancia de instituciones externas al Ministerio Público (Contraloría y Ministerio de Hacienda).
8. Remite informes periódicos sobre su gestión a la Dirección de Recursos Humanos.
9. Realiza otras actividades encomendadas por el Director de Recursos Humanos.

III LINEA DE AUTORIDAD

Depende de:

Director de Recursos Humanos

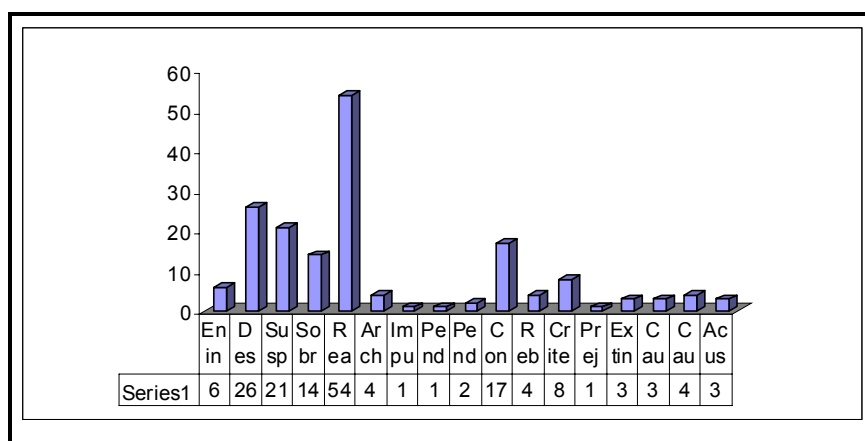
*El presente documento fue elaborado por el CITAIC – Comité Interinstitucional Técnico de Apoyo a la Implementación de las Convenciones Internacionales contra la Corrupción. El CITAIC fue originariamente creado por el Decreto N° 16.735 del 19 de marzo de 2002, dictado por el Presidente de la República del Paraguay. Posteriormente, por Decreto N° 10.832 de fecha 27 de agosto de 2007, el CITAIC fue reorganizado y establecido su reglamento de funcionamiento. Actualmente, el CITAIC está conformado por el Consejo Impulsor del Sistema Nacional de Integridad – CISNI, el Ministerio Público, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Justicia y Trabajo, la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría Técnica de Planificación, la Auditoría General del Poder Ejecutivo, y funciona bajo la coordinación ejecutiva de la Unidad Técnica del CISNI.

IV PERFIL DEL JEFE DE DEPARTAMENTO

1. Profesional Universitario de las Ciencias Contables o Administrativas.
2. Especialización en áreas de Administración de Recursos Humanos.
3. Capacidad de trabajo en equipo, manejo de situaciones conflictivas y relaciones interpersonales.
4. Excelente capacidad de Redacción.
5. Adecuado manejo de herramientas informáticas.
6. Experiencia en cargos similares de 3 años como mínimo.

XX1 RV

Agente Fiscal XX1		
Nro.	Causa	Cantidad
1	En investigación	6
2	Desestimadas	26
3	Suspensión Condicional de procedimientos	21
4	Sobreseimiento	14
5	Reasignada	54
6	Archivadas	4
7	Imputadas	1
8	Pendiente de juicio oral	1
9	Pendiente de audiencia preliminar	2
10	Condenas	17
11	Rebelde	4
12	Criterio de oportunidad	8
13	Prejudicialidad	1
14	Extinción por muerte	3
15	Causas acumuladas	3
16	Causas de absolución de juicio	4
17	Acusadas con extinción por lo tres año	3
Total		172

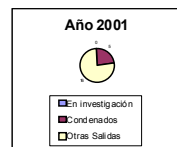


AGENTE FISCAL XX1

Año 2000	
En investigación	0
Condenados	3
Otras Salidas	17



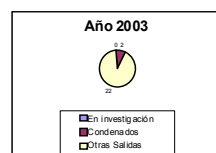
Año 2001	
En investigación	0
Condenados	5
Otras Salidas	16



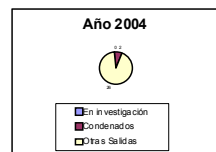
Año 2002	
En investigación	0
Condenados	1
Otras Salidas	42



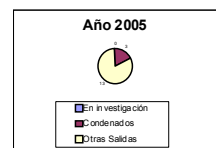
Año 2003	
En investigación	0
Condenados	2
Otras Salidas	22



Año 2004	
En investigación	0
Condenados	2
Otras Salidas	26



Año 2005	
En investigación	0
Condenados	3
Otras Salidas	13



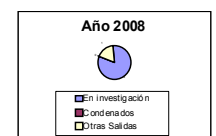
Año 2006	
En investigación	1
Condenados	0
Otras Salidas	5



Año 2007	
En investigación	1
Condenados	1
Otras Salidas	4



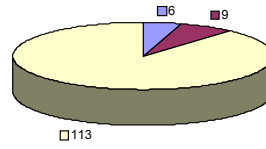
Año 2008	
En investigación	4
Condenados	0
Otras Salidas	1



Agente Fiscal XX1

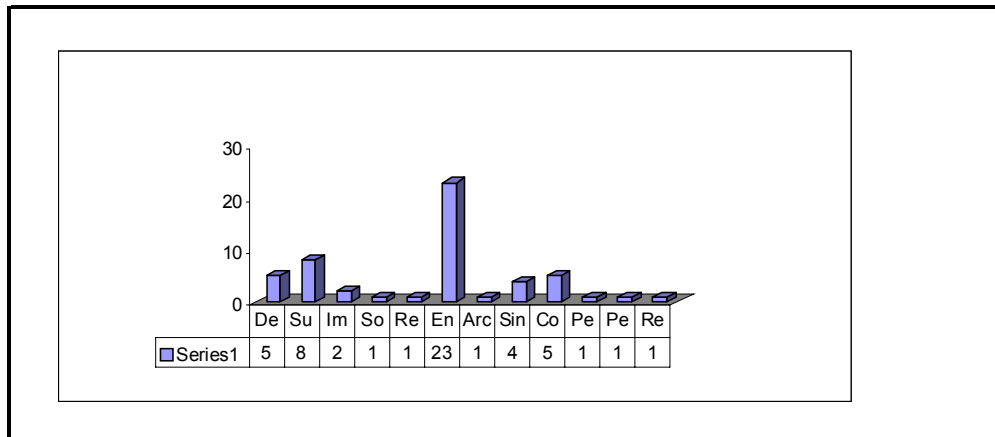
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
En investigación	0	0	0	0	0	0	1	1	4	6
Condenados	3	5	1	2	2	3	0	1	0	9
Otras Salidas	17	16	42	22	26	13	5	4	1	113

Estadística General de Condenas



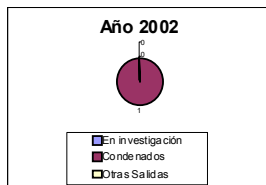
XX2 LA

Agente Fiscal XX2		
Nro.	Causa	Cantidad
1	Desestimadas	5
3	Suspensión condicional de procedimientos	8
4	Imputados	2
5	Sobreseídos	1
6	Reasignados	1
7	En investigación	23
8	Archivados	1
9	Sin informe	4
10	Condenados en juicio oral	5
11	Pendiente de Juicio Oral	1
12	Pendiente de Audiencia preeliminar	1
13	Rebeldes y Ext.	1
Total		53

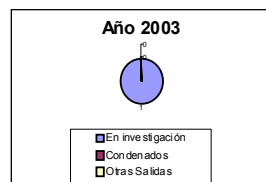


Agente Fiscal XX2

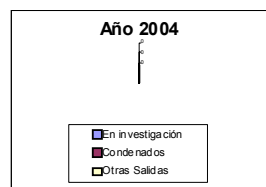
Año 2002	
En investigación	0
Condenados	1
Otras Salidas	0



Año 2003	
En investigación	1
Condenados	0
Otras Salidas	0



Año 2004	
En investigación	0
Condenados	0
Otras Salidas	0



Año 2005	
En investigación	2
Condenados	1
Otras Salidas	1



Año 2006	
En investigación	9
Condenados	2
Otras Salidas	15



Año 2007	
En investigación	10
Condenados	0
Otras Salidas	7



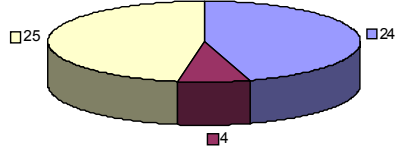
Año 2008	
En investigación	2
Condenados	0
Otras Salidas	2



Agente Fiscal XX2

Años	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
En investigación	0	1	0	2	9	10	2	24
Condenados	1	0	0	1	2	0	0	4
Otras Salidas	0	0	0	1	15	7	2	25

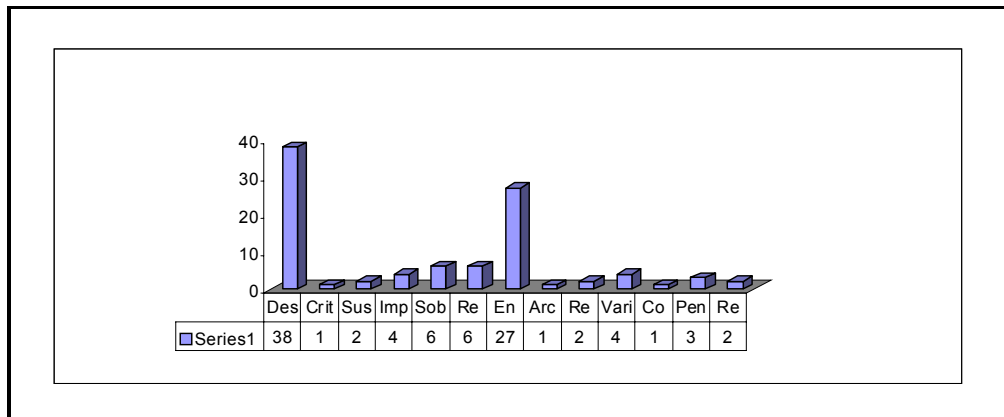
Estadística General de Condenas



XX3 GG

Fiscal XX3

Nro.	Causa	Cantidad
1	Desestimadas	38
2	Criterio de oportunidad	1
3	Suspensión condicional de procedimientos	2
4	Imputados	4
5	Sobreséidos	6
6	Reasignados	6
7	En investigación	27
8	Archivados	1
9	Remitido a coordinación	2
10	Varios y extinción	4
11	Condenados en juicio oral	1
12	Pendiente de Juicio Oral	3
13	Rebeldes y Ext.	2
Total		97



Agente Fiscal XX3

Año 2000	
En investigación	0
Condenados	0
Otras Salidas	1



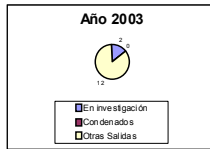
Año 2001	
En investigación	0
Condenados	1
Otras Salidas	1



Año 2002	
En investigación	0
Condenados	0
Otras Salidas	20



Año 2003	
En investigación	2
Condenados	0
Otras Salidas	12



Año 2004	
En investigación	10
Condenados	0
Otras Salidas	13



Año 2005	
En investigación	6
Condenados	0
Otras Salidas	4



Año 2006	
En investigación	4
Condenados	0
Otras Salidas	3



Año 2007	
En investigación	5
Condenados	0
Otras Salidas	10



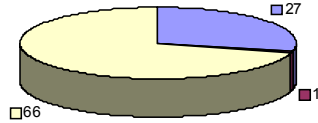
Año 2008	
En investigación	0
Condenados	0
Otras Salidas	2



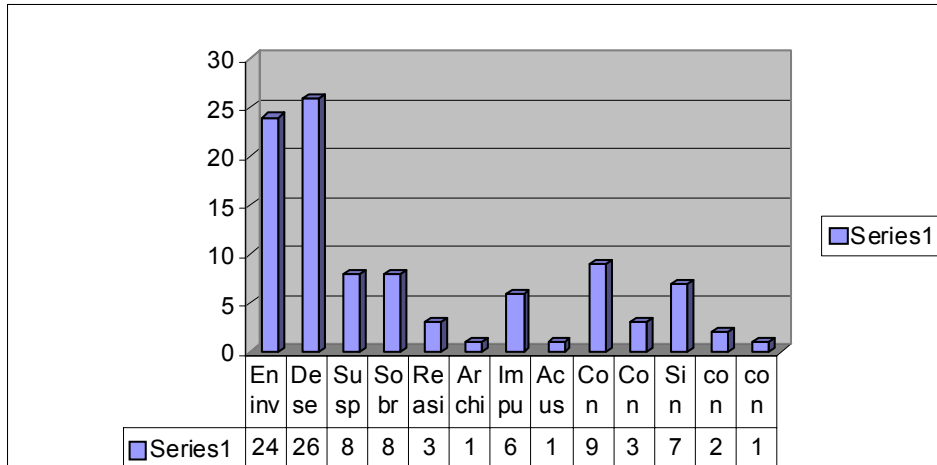
Agente Fiscal XX3

Años	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
En investigación	0	0	0	2	10	6	4	5	0	27
Condenados	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Otras Salidas	1	1	20	12	13	4	3	10	2	66

Estadística General de Condenas



FISCAL XX4		
Nro.	Causa	Cantidad
1	En investigación	24
2	Desestimadas	26
3	Suspensión Condicional	8
4	Sobreseimiento definitivo	8
5	Reassignada	3
6	Archivada	1
7	Imputadas	6
8	Acusada pendiente de juicio oral	1
9	Con condenas	9
10	Con rebeldía	3
11	Sin informe	7
12	con criterio de oportunidad	2
13	con prejudicialidad	1
Total		99

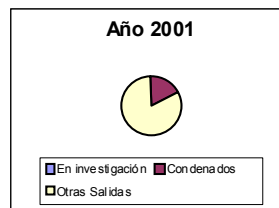


Agente Fiscal XX4

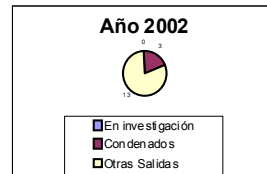
Año 2000	
En investigación	0
Condenados	0
Otras Salidas	4



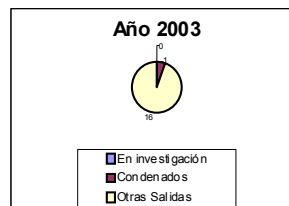
Año 2001	
En investigación	0
Condenados	3
Otras Salidas	13



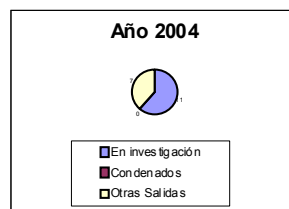
Año 2002	
En investigación	0
Condenados	3
Otras Salidas	13



Año 2003	
En investigación	0
Condenados	1
Otras Salidas	16



Año 2004	
En investigación	11
Condenados	0
Otras Salidas	7



Año 2005	
En investigación	4
Condenados	0
Otras Salidas	3



Año 2006	
En investigación	5
Condenados	0
Otras Salidas	5



Año 2007	
En investigación	3
Condenados	0
Otras Salidas	3



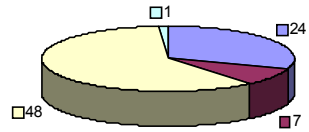
Año 2008	
En investigación	1
Condenados	0
Otras Salidas	1



Agente Fiscal XX4

Años	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
Condenados	0	0	0	0	11	4	5	3	1	24
En investigación	3	0	3	1	0	0	0	0	0	7
Otras Salidas	13	4	13	16	7	3	5	3	1	48
PA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

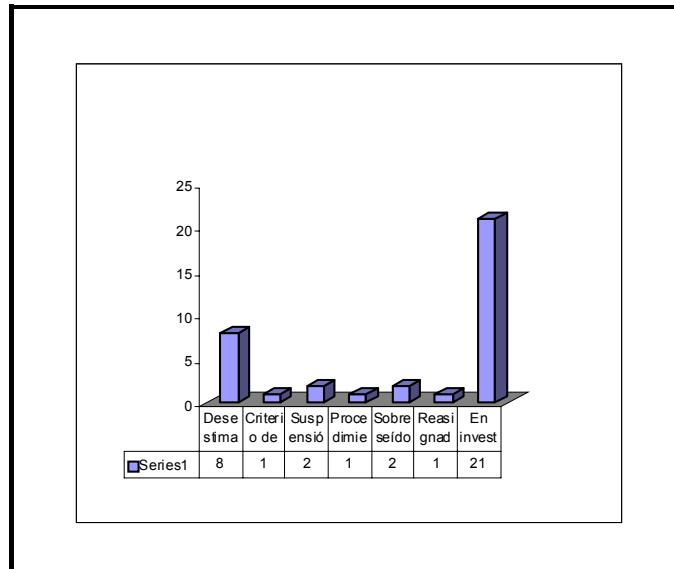
Estadística General de Condenas



Condenados	24
En investigación	7
Otras Salidas	48
PA	1

XX5 HO

Fiscal XX5		
Nro.	Causa	Cantidad
1	Desestimadas	8
2	Criterio de oportunidad	1
3	Suspensión condicional de procedimientos	2
4	Procedimiento abreviado	1
5	Sobreseídos	2
6	Reasignados	1
7	En investigación	21
Total		36



Agente Fiscal XX5

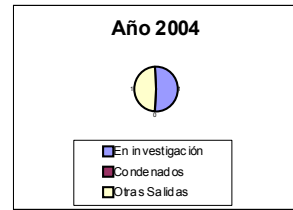
Año 2002	
En investigación	9
Condenados	0
Otras Salidas	4



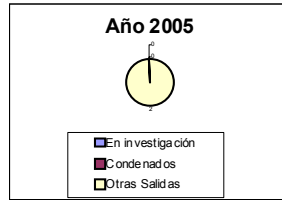
Año 2003	
En investigación	3
Condenados	0
Otras Salidas	1



Año 2004	
En investigación	1
Condenados	0
Otras Salidas	1



Año 2005	
En investigación	0
Condenados	0
Otras Salidas	2



Año 2006	
En investigación	1
Condenados	1
Otras Salidas	3



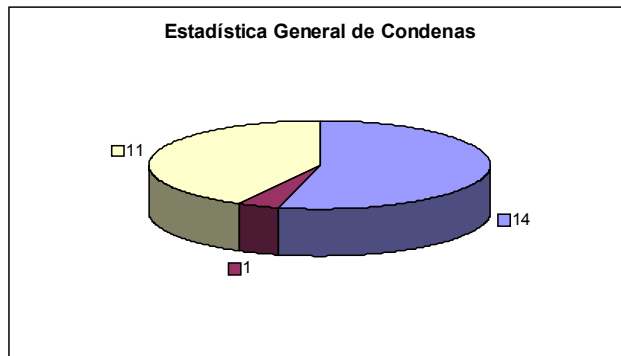
Año 2007	
En investigación	5
Condenados	0
Otras Salidas	3



Año 2008	
En investigación	1
Condenados	0
Otras Salidas	0



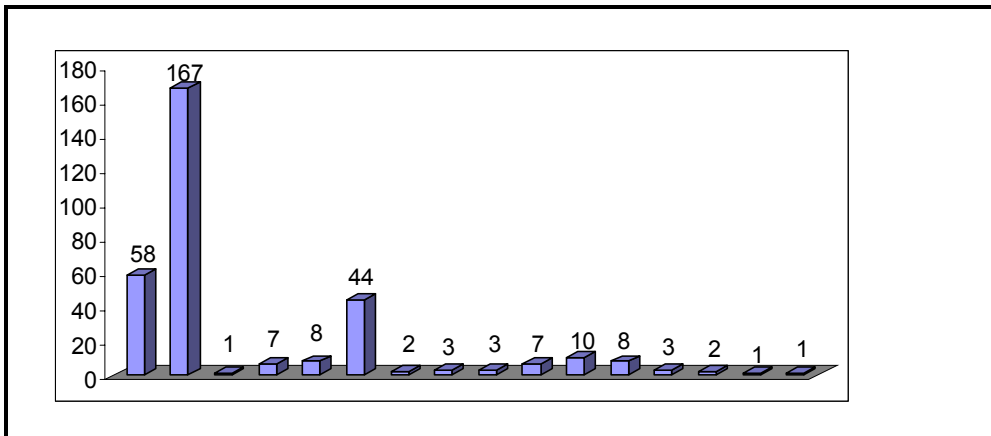
Agente Fiscal XX5								
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
En investigación	3	3	1	0	1	5	1	14
Condenados	0	0	0	0	1	0	0	1
Otras Salidas	1	1	1	2	3	3	0	11



XX6AD

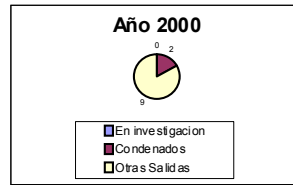
Agente Fiscal XX6

Nro.	Causa	Cantidad
1	En investigación	58
2	Desestimadas	167
3	Con criterio de oportunidad	1
4	Suspensión Condicional de procedimientos	7
5	Sobreseimiento definitivo	8
6	Reasignadas	44
7	Archivadas	2
8	Imputadas	3
9	Pendiente de audiencia preliminar	3
10	Acumulada	7
11	Condenado	10
12	Extinción de causa	8
13	Rebeldía	3
14	Prejudicialidad	2
15	Pendiente de juicio oral	1
16	No ingresado	1
Total		325



Agente Fiscal XX6

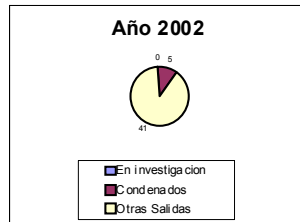
Año 2000	
En investigacion	0
Condenados	2
Otras Salidas	9



Año 2001	
En investigacion	0
Condenados	2
Otras Salidas	22



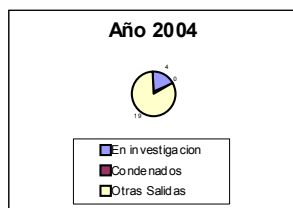
Año 2002	
En investigacion	0
Condenados	5
Otras Salidas	41



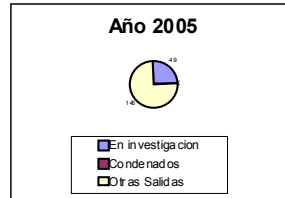
Año 2003	
En investigacion	0
Condenados	1
Otras Salidas	18



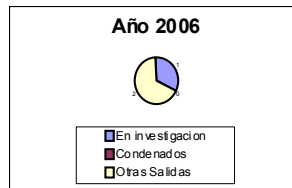
Año 2004	
En investigacion	4
Condenados	0
Otras Salidas	19



Año 2005	
En investigacion	49
Condenados	0
Otras Salidas	145



Año 2006	
En investigacion	1
Condenados	0
Otras Salidas	2



Año 2007	
En investigacion	3
Condenados	0
Otras Salidas	1



Año 2008	
En investigacion	1
Condenados	0
Otras Salidas	1



Agente Fiscal XX6										
Años	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
En investigacion	0	0	0	0	4	49	1	3	1	58
Condenados	2	2	5	1	0	0	0	0	0	6
Otras Salidas	9	22	41	18	19	145	2	1	1	227

