

MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA CONVENCION
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN
Vigésima Tercera Reunión del Comité de Expertos
Del 18 al 21 de marzo de 2014
Washington, DC

OEA/Ser.L.
SG/MESICIC/doc.408/13 rev. 4
21 marzo 2014
Original: inglés

CANADÁ

INFORME FINAL

(Aprobado en la sesión plenaria del 21 de marzo de 2014)

SUMARIO

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

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

Para llevar a cabo el análisis se contó con la respuesta de Canadá al cuestionario; y con una nueva e importante fuente de información, como lo fue la visita *in situ* realizada entre el 16 y el 18 de octubre de 2013 por los miembros del subgrupo de análisis de Canadá, integrado por Bolivia y San Vicente y las Granadinas, con el apoyo de la Secretaría Técnica, con ocasión de la cual se pudo precisar, aclarar y complementar la información suministrada por Canadá y escuchar opiniones de Transparencia Internacional Canadá, lo cual contribuyó a que el Comité contara con información objetiva y completa sobre dichos temas, facilitó la obtención de información sobre buenas prácticas.

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

Los órganos de control superior de Canadá analizados en este informe son: la Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá; el Ministerio Público; la Comisión del Servicio Público; y la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales.

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

En cuanto a la Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá, considerar explorar formas adicionales para cubrir las necesidades de capacitación e información del personal involucrado en la denuncia interna de irregularidades; utilizar el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión para monitorear, evaluar y suministrar retroalimentación sobre la manera en que las organizaciones están implementando sus procedimientos de denuncia interna; y asegurar que se preste apoyo a los directores generales con asesoría y asistencia, según se requiera y solicite, en relación con la creación y establecimiento de Códigos de Conducta.

Con respecto al Ministerio Público, considerar actualizar las guías y manuales del Ministerio Público, en especial la Guía del Servicio Fiscal Federal y la Propuesta de Mejores Prácticas para Juzgar el Fraude contra los Gobiernos; suministrar al Ministerio Público los recursos presupuestales y humanos necesarios para la aplicación adecuada de la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros, dentro de los

recursos disponibles; y hacer pública de manera más asequible para los usuarios del público general su información estadística con respecto las disposiciones pertinentes del Código Penal sobre actos de corrupción.

En lo atinente a la Comisión del Servicio Público, considerar revisar las medidas de control vigentes para asegurarse de que la Comisión del Servicio Público esté monitoreando eficazmente el proceso de delegación de nombramientos dentro de la Comisión del Servicio Público; revisar el proceso de nombramiento que lleva a cabo la Comisión del Servicio Público para cerciorarse de que la contratación sea basada en méritos publicar; y actualizar las guías y manuales de la Comisión del Servicio Público, en especial el Manual de Auditoría y los relacionados con las investigaciones.

En lo relativo a la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, considerar tomar medidas para informar si han ocurrido o no conductas irregulares fundamentadas, como se dispone en la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, en la sección de Publicación Proactiva de su sitio Web; concluir la implementación del plan de acción que se desarrolló para abordar los hallazgos de la auditoría de la Comisión del Servicio Público; y cerciorarse de que los informes de auditoría interna completados, incluyendo sus planes de acción administrativa, se hagan accesibles al público oportunamente en su sitio Web.

La primera buena práctica sobre las que Canadá suministró información se refiere a una iniciativa de la Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá, con la colaboración de la Escuela del Servicio Público de Canadá, de cursos en línea sobre temas de los valores y la ética, disponible para los servidores públicos y gerentes. La segunda buena práctica sobre las que Canadá suministro información se refiere a una iniciativa de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, para sensibilizar el público sobre su mandato.

Con respecto al seguimiento de las recomendaciones formuladas a Canadá en la Primera Ronda, sobre las que el Comité estimó que requerían atención adicional en los informes de la Segunda y Tercera Rondas, con base en la metodología de la Cuarta Ronda y teniendo en cuenta la información suministrada por Canadá en su respuesta al cuestionario y en la visita in situ, se definieron cuáles de dichas recomendaciones habían sido implementadas satisfactoriamente; cuáles requerían atención adicional; y cuáles precisaban ser reformuladas, y se hizo un recuento de las que quedan vigentes, el cual se incluye como anexo I del informe.

Entre los avances relativos a la implementación de tales recomendaciones se destaca el mejoramiento de los mecanismos de evaluación para analizar los resultados de la aplicación de las disposiciones sobre conflictos de intereses; y la creación de procedimientos diseñados para analizar los mecanismos a que se refiere a la Primera Ronda de Análisis, así como las recomendaciones que incluye.

Algunas de las recomendaciones formuladas a Canadá en la Primera Ronda que quedan vigentes o que fueron reformuladas, apuntan a propósitos tales como, adoptar medidas que aseguren la efectiva aplicación de las normas en materia de conflictos de intereses después de concluir el ejercicio de un cargo como servidor público; tomar las previsiones para establecer la obligación para los servidores públicos de denunciar ante las autoridades correspondientes los actos de corrupción previstos en la Convención Interamericana contra la Corrupción, de que tengan conocimiento en el desempeño de sus funciones públicas; y adoptar medidas para facilitar la revisión oportuna de las declaraciones de conflicto de intereses presentadas de conformidad con el Código de Valores y Ética para el Sector Público y otras

políticas sobre conflictos de intereses y situaciones posteriores al empleo adoptados en la totalidad del servicio público.

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

INFORME RELATIVO A LA IMPLEMENTACIÓN EN CANADÁ DE LA DISPOSICIÓN DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADA PARA SER ANALIZADA EN LA CUARTA RONDA, Y SOBRE EL SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS A DICHOS PAÍSES EN LA PRIMERA RONDA¹

INTRODUCCIÓN

1. Contenido del Informe

[1] El presente informe se referirá, en primer lugar, al análisis integral de la implementación en Canadá de la disposición de la Convención Interamericana contra la Corrupción que fue seleccionada por el Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento de la misma (MESICIC) para la Cuarta Ronda de Análisis. Dicha disposición es la prevista en el artículo III, párrafo 9, de la Convención, correspondiente a “órganos de control superior, con el fin de desarrollar mecanismos modernos para prevenir, detectar, sancionar y erradicar las prácticas corruptas”.

[2] En segundo lugar, aludirá a las buenas prácticas que en relación con los órganos de control superior objeto de análisis en el presente informe, el Estado analizado ha deseado voluntariamente compartir.

[3] En tercer lugar, de conformidad con lo acordado por el Comité de Expertos del MESICIC en su Decimoctava Reunión, en cumplimiento de la recomendación 9, a), de la Tercera Reunión de la Conferencia de los Estados Parte del MESICIC, versará sobre el seguimiento de la implementación de las recomendaciones que le fueron formuladas a Canadá por el Comité de Expertos del MESICIC en el informe que adoptó para este país en la Primera Ronda, y que ha estimado que requieren atención adicional en los informes que adoptó para el mismo en la Segunda y Tercera Rondas, los cuales se encuentran publicados en: www.oas.org/juridico/spanish/can.htm

2. Ratificación de la Convención y vinculación al Mecanismo

[4] De acuerdo con el registro oficial de la Secretaría General de la OEA, Canadá ratificó la Convención Interamericana contra la Corrupción el día 1 de junio de 2000 y depositó el instrumento respectivo de ratificación el día 6 de junio de ese mismo año.

[5] Asimismo, Canadá suscribió la Declaración sobre el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción, el día 4 de junio de 2001.

I. SUMARIO DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA

1. Respuesta de Canadá

¹ El presente informe fue aprobado por el Comité, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3 g) y 25 del Reglamento y Normas de Procedimiento, en la sesión plenaria celebrada el día 21 de marzo de 2014, en el marco de su Vigésima Tercera Reunión, la cual tuvo lugar en la sede de la OEA, del 18 al 21 de marzo de 2014.

[6] El Comité desea dejar constancia de la colaboración recibida de Canadá en todo el proceso de análisis y, en especial, del Departamento de Justicia y el Departamento de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo, la cual se hizo evidente, entre otros aspectos, en su respuesta al cuestionario y en la disponibilidad que siempre mostró para aclarar o completar el contenido de la misma, al igual que en el apoyo para la realización de la visita *in situ* a la que se hace referencia en el párrafo siguiente del presente informe. Canadá envió junto con su respuesta las disposiciones y documentos que estimó pertinentes. Dicha respuesta y tales disposiciones y documentos pueden consultarse en: www.oas.org/juridico/english/mesicic4_can.htm

[7] Asimismo, el Comité deja constancia que el Estado analizado otorgó su anuencia para la práctica de la visita *in situ* de conformidad con lo previsto en la disposición 5 de la *Metodología para la Realización de las Visitas In situ*,² la cual se realizó durante los días 16 al 18 de octubre de 2013, por parte de los representantes de Bolivia y San Vicente y las Granadinas, en su calidad de integrantes del subgrupo de análisis, contando para ello con el apoyo de la Secretaría Técnica del MESICIC. La información obtenida en dicha visita se incluye en los apartados correspondientes del presente informe y su agenda se anexa al mismo, de conformidad con lo previsto en la disposición 34 de la *Metodología para la Realización de las Visitas In situ*.

[8] El Comité tuvo en cuenta para su análisis la información suministrada por Canadá hasta el día 18 de octubre de 2013, fecha de culminación de la visita antes aludida y la que fue aportada y le fue solicitada por la Secretaría y por los integrantes del subgrupo de análisis para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con el *Reglamento y Normas de Procedimiento del Comité; la Metodología para el Análisis de la Implementación de la disposición de la Convención Interamericana contra la Corrupción Seleccionada en la Cuarta Ronda; y la Metodología para la Realización de las Visitas In situ*.

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

[9] El Comité recibió también, dentro del plazo fijado en el Calendario para la Cuarta Ronda, un documento de la organización de la sociedad civil, Transparencia Internacional Canadá (Capítulo Nacional de Transparencia Internacional), el cual fue remitido por dicha organización de conformidad con lo previsto en el artículo 34 b) del Reglamento del Comité.³

[10] Asimismo, con ocasión de la práctica de la visita *in situ* realizada al Estado analizado, se recabó información de Transparencia Internacional Canadá, de conformidad con lo previsto en la disposición 26 de la *Metodología para la Realización de las Visitas in Situ*.

II. ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN POR EL ESTADO PARTE DE LA DISPOSICIÓN DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADA PARA LA CUARTA RONDA:

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

³ Este documento se encuentra disponible en: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_can_sc.pdf

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

[11] Canadá cuenta con un conjunto de órganos de control superior con el fin de desarrollar mecanismos modernos para prevenir, detectar, sancionar y erradicar las prácticas corruptas, entre los que cabe destacar la Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá, la Suprema Corte de Justicia, el Ministerio Público de Canadá, la Comisión del Servicio Público, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, el Consejo de la Judicatura de Canadá, la Oficina del Auditor General de Canadá, la Oficina del Comisionado de Conflictos de Intereses y Ética, la Comisión de Denuncias Públicas contra la Real Policía Montada del Canadá, el Comité de Evaluación Externa de la Real Policía Montada del Canadá, el Comité de Revisión de Inteligencia de Seguridad y la Oficina del Comisionado de Integridad del Servicio Público. Además, los órganos control superior también se pueden encontrar en las provincias y los territorios de Canadá.

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

[13] La Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá, que apoya a la Junta del Tesoro en el cumplimiento de sus responsabilidades de rendición de cuentas y de la gestión ética, financiera, del personal y administrativa, de la contraloría y de aprobar los reglamentos y la mayoría de los decretos del Consejo. También es responsable de promover las prácticas éticas en el sector público y un entorno positivo para la denuncia de irregularidades.

[14] El Ministerio Público presta asesoría fiscal a las agencias policiales y actúa como fiscal en asuntos enjuiciados por el Procurador General de Canadá a nombre de la Corona. Además, el mandato del Ministerio Público incluye iniciar y llevar a cabo enjuiciamientos a nombre de la Corona con respecto a los delitos establecidos en la Ley de Elecciones de Canadá.

[15] La Comisión del Servicio Público, responsable de promover y salvaguardar los nombramientos basados en méritos y libres de influencias políticas y, en colaboración con otras partes interesadas, de proteger la naturaleza no partidista del servicio público.

[16] La Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, creada para salvaguardar la independencia de la judicatura y distanciar del Departamento de Justicia a los jueces nombrados a nivel federal.

1. SECRETARÍA DE LA JUNTA DEL TESORO DE CANADÁ

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

[17] La Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá cuenta con un conjunto de disposiciones que conforman su marco jurídico y con otras medidas, referidas, entre otros, a los siguientes aspectos:

[18] En relación con sus objetivos y funciones, la Secretaría de la Junta del Tesoro, como la rama administrativa de la Junta del Tesoro, tiene un doble mandato: apoyar a la Junta del Tesoro como

comité de ministros y cumplir con las responsabilidades legales de una dependencia del gobierno central.⁴

[19] La Junta del Tesoro, un comité del Gabinete, es responsable de la rendición de cuentas y de la gestión ética, financiera, del personal y administrativa, de la contraloría y de aprobar los reglamentos y la mayoría de los decretos del Consejo.⁵ En este sentido, según la sección 7 de la Ley de Administración Financiera, la Junta del Tesoro es responsable, entre otras cosas, de: (a) la política administrativa general en la gestión pública federal; (b) la gestión financiera; (c) la revisión de los planes de gastos y programas anuales y a más largo plazo de los departamentos y la determinación de las prioridades respectivas; (d) la gestión de recursos humanos en la gestión pública federal; y (e) la auditoría interna en la gestión pública federal.⁶ En relación con sus responsabilidades en la gestión de recursos humanos, la Junta del Tesoro se encarga de establecer políticas o emitir directrices con respecto a denuncias presentadas por personas empleadas en el servicio público⁷ con respecto a irregularidades en el servicio público y de la protección contra represalias de las personas que plantean tales denuncias de acuerdo con dichas políticas o directrices; y de establecer políticas o emitir directrices con respecto a la prevención del hostigamiento en el lugar de trabajo y la resolución de controversias relacionadas con dicho hostigamiento.⁸

[20] Asimismo, según la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, el Presidente de la Junta del Tesoro es responsable de promover prácticas éticas en el sector público y un entorno positivo para la denuncia de conductas irregulares.⁹ En este sentido, según la sección 5 de la ley, la Junta del Tesoro es responsable de establecer un código de conducta aplicable al sector público, tarea que cumplió con la adopción del Código de Valores y Ética para el Sector Público.¹⁰ Esta ley establece además que todo director ejecutivo¹¹ es responsable de establecer un código de conducta

⁴ Con respecto a la Secretaría, véase <http://www.tbs-sct.gc.ca/tbs-sct/abu-ans/tbs-sct/abu-ans-eng.asp>.

⁵ Los decretos del Consejo son un instrumento legal emitido por el Gobernador en Consejo (el Gobernador General) de conformidad con una facultad estatutaria o, con menor frecuencia, la prerrogativa real. Todos los decretos del Consejo se hacen con la recomendación del Ministro de la Corona correspondiente y surten efectos jurídicos solamente cuando los firma el Gobernador General. Véase el glosario sobre decretos del Consejo, <http://www.pco-bcp.gc.ca/index.asp?lang=eng&page=secretariats&sub=oic-ddc&doc=gloss-eng.htm>.

⁶ Ley de Administración Financiera, <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/F-11/FullText.html>.

⁷ El ‘servicio público’ se refiere a los puestos en o bajo los departamentos que se especifican en el Anexo I de la Ley de Administración Financiera; las otras secciones de la gestión pública federal señaladas en el Anexo IV; las instancias independientes que figuran en el Anexo V; y cualquier otra sección de la gestión pública federal que designe el Gobernador en Consejo. Véase la sección 11 de la Ley de Administración Financiera, *ibid*.

⁸ Sección 11.1, *Ibid*. El Estado analizado, en sus observaciones al proyecto de informe preliminar, aclaró que la responsabilidad de la Junta del Tesoro, según el acápite 11.1(1)(h) de la Ley de Administración Financiera, de establecer políticas o emitir directrices con respecto a denuncias presentadas por personas empleadas en el servicio público con respecto a irregularidades en el servicio público y de proteger contra represalias a las personas que presentan tales denuncias de acuerdo con dichas políticas o directrices quedó obsoleta a la entrada en vigor de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes en 2007.

⁹ Sección 4 de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-31.9/FullText.html>.

¹⁰ Código de Valores y Ética para el Sector Público, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=25049§ion=text>.

¹¹ ‘Director ejecutivo’ se refiere al administrador general o al titular principal de cualquier división del sector público, o a la persona que ocupe cualquier otro puesto similar, sin importar su nombre, en el sector público. Véase la sección 2(1) de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, *supra* nota. ‘Administrador general’ se define en la Ley de Administración Financiera con el siguiente significado: (a) en relación con un departamento de los incluidos en el Anexo I de dicha ley, su subministro; (b) en relación con cualquier división de la gestión pública federal de las señaladas en el Anexo IV de dicha ley, su titular principal o, de no haber un titular principal, su administrador general estatutario o, de no haber ninguno de ellos, la persona que ocupa el puesto designado por el Gobernador en Consejo; (c) en relación con una instancia independiente, su titular principal o, de no haber un titular principal, su administrador general estatutario o, de no

aplicable a la división del sector público a su cargo, que deberá ser congruente con el Código de Valores y Ética para el Sector Público; de establecer procedimientos internos para manejar las denuncias formuladas de acuerdo con la ley por los servidores públicos empleados en la división del sector público a su cargo; y de designar a un funcionario superior encargado de recibir y manejar, de acuerdo con los deberes y las atribuciones de los funcionarios superiores establecidos en el Código de Valores y Ética para el Sector Público, las denuncias de conductas irregulares efectuadas por los servidores públicos empleados en la división del sector público a cargo de dicho director ejecutivo.¹² En cuanto a estas obligaciones de los directores ejecutivos, la Secretaría de la Junta del Tesoro es responsable de suministrarles asesoría con respecto a la implementación de sus responsabilidades según la ley.

[21] La Secretaría de la Junta del Tesoro desempeña tres papeles centrales cuando trabaja con los departamentos y agencias federales y sociedades de la corona: (a) un papel de liderazgo de impulsar y ser modelo de excelencia en el sector público; (b) un papel de desafío y supervisión que incluye la rendición de informes sobre la gestión del gobierno y su desempeño presupuestal, así como la formulación de políticas y normas de gestión para todo el gobierno; y (c) un papel de facilitación comunitaria para ayudar a las organizaciones a mejorar el desempeño en la gestión.

[22] En este sentido, dentro de la Secretaría de la Junta del Tesoro, el Contralor General de Canadá provee liderazgo, dirección, supervisión y fortalecimiento de capacidad en todo el gobierno en materia de gestión financiera, auditoría interna y administración de servicios y bienes adquiridos; el Jefe de Recursos Humanos encabeza la gestión de los recursos humanos en la gestión pública medular formulando políticas y programas para el lugar de trabajo y la fuerza de trabajo; manejando centralmente las relaciones laborales, compensaciones y planes de pensión y prestaciones; y desarrollando el liderazgo ejecutivo; y el Jefe de Información provee liderazgo, dirección, supervisión y fortalecimiento de capacidad en todo el gobierno en materia de gestión de la información, tecnología informática, seguridad gubernamental (que incluye la gestión de la identidad) y acceso a la información, privacidad y prestación de servicios internos y externos.¹³

[23] En relación con el alcance de sus funciones, la Ley de Administración Financiera establece que la Junta del Tesoro es responsable de la gestión de recursos humanos de quienes conforman la gestión pública medular. En su sección 11(1), la ley define la ‘gestión pública medular’ como los departamentos que figuran en el Anexo I y las otras divisiones de la gestión pública federal señaladas en el Anexo IV de la ley.

[24] Además, la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes dispone que la Ley es aplicable al sector público, el cual se define como: (a) los departamentos que figuran en el Anexo I de la Ley de Administración Financiera y las otras divisiones de la administración pública federal que figuran en los Anexos I.1 a V de dicha ley y (b) las sociedades de la corona y los otros entes públicos

haber ninguno de ellos, la persona que ocupa el puesto designado por el Gobernador en Consejo con respecto a dicha instancia; y (d) en relación con cualquier división de la gestión pública federal designada por el Gobernador en Consejo como parte del “servicio público”, su titular principal o, de no haber un titular principal, la persona que ocupa el puesto designado por el Gobernador en Consejo.

¹² Secciones 6 y 10 de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, *supra* nota 9.

¹³ Véanse la presentación Funciones y Responsabilidades de la Secretaría de la Junta del Tesoro, http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_can_rols.pdf, y el Informe de Planes y Prioridades de la Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá 2013-2014, <http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2013-2014/tbd/tbdpr-eng.asp?format=print>.

señalados en el Anexo 1. Sin embargo, el sector público no incluye las Fuerzas Canadienses, el Servicio de Inteligencia de Seguridad Canadiense o el Centro de Seguridad en las Comunicaciones.¹⁴

[25] La Junta del Tesoro es encabezada por el Presidente, un cargo ministerial, nombrado por la Comisión bajo el Gran Sello. Además del Presidente, el Directorio está integrado por el Ministro de Finanzas y otros cuatro miembros del Consejo Privado de la Reina para Canadá, designados de tiempo en tiempo por el Gobernador en Consejo.¹⁵ El Gobernador en Consejo también puede nominar a los miembros adicionales del Consejo Privado de la Reina que considere adecuados como sustitutos alternos de los miembros de la Junta del Tesoro. El Presidente ocupa su cargo por tiempo indefinido, al igual que los miembros de la Junta del Tesoro, es decir, que él o ella puede ser reemplazado o eliminado a discreción del Gobernador en Consejo.¹⁶

[26] La Secretaría de la Junta del Tesoro en sí es encabezada por el Secretario, quien es nombrado por el Gobernador en Consejo y ocupa su cargo por tiempo indefinido. El Secretario tiene el rango y las atribuciones de un administrador general y le reporta al Presidente.¹⁷ El Presidente es responsable y debe rendir cuentas de la coordinación de las actividades del Secretario de la Junta del Tesoro.¹⁸

[27] Los miembros de la Junta del Tesoro están sujetos a la Ley sobre Conflictos de Intereses,¹⁹ a la Guía para los Ministros y Ministros de Estado, a los Lineamientos sobre Actividades Políticas para Titulares de Cargos Públicos,²⁰ y los Términos y Condiciones de Empleo de Personas Nombradas por Tiempo Completo por el Gobernador en Consejo.²¹ El Secretario está sujeto a la Ley, a los lineamientos, y los términos y condiciones de empleo mencionados arriba, así como a la prohibición de realizar actividades políticas establecida en la sección 117 de la Ley de Empleo en el Servicio Público, cuya violación puede conducir a su destitución por el Gobernador en Consejo.²²

¹⁴ Véase la sección 2(1) de la ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, *supra* nota 9.

¹⁵ Sección 5 de la Ley de Administración Financiera, *supra* nota 6. El ‘Gobernador en Consejo’ se refiere al Gobernador General de Canadá, que actúa por y con asesoría de, o por y con asesoría y consentimiento de, o en conjunción con el Consejo Privado de la Reina para Canadá. Véase la sección 35 de la Ley de Interpretación, <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/I-21/FullText.html>.

¹⁶ Véanse la sección 23 de la Ley de Interpretación, *ibid.*, y Términos y Condiciones de Empleo de Personas Nombradas por Tiempo Completo por el Gobernador en Consejo: Nombramiento, Titularidad y Asuntos Conexos, <http://www.pco-bcp.gc.ca/index.asp?lang=eng&Page=information&Sub=publications&Doc=terms-conditions/2009-eng.htm>.

¹⁷ Sección 6(2) de la Ley de Administración Financiera, *supra* nota 6.

¹⁸ Sección 6(4.2) de la Ley de Administración Financiera, *ibid.*

¹⁹ Ley sobre Conflictos de Intereses, <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-36.65/FullText.html>.

²⁰ Véanse la Guía para los Ministros y Ministros de Estado de 2011 y su Anexo A, http://www.pm.gc.ca/grfx/docs/guidemin_e.pdf. Los titulares de cargos públicos se definen como: (a) los ministros de la corona, ministros de Estado y secretarios parlamentarios; (b) los miembros de los equipos de planta ministeriales; (c) los asesores ministeriales; (d) las personas designadas por el Gobernador en Consejo, salvo las siguientes: (i) los vicegobernadores, (ii) los funcionarios y el personal del Senado, la Cámara de los Comunes y la Biblioteca del Parlamento, (iii) las persona designadas o empleadas con base en la Ley de Empleo en el Servicio Público que encabezan una misión, según se definen en la subsección 15(1) de la Ley del Departamento de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo, (iv) los jueces que reciben un salario con base en la Ley de Jueces, (v) los juez federales según la definición de la subsección 2(1) de la Ley de Defensa Nacional (vi) los funcionarios de la Real Policía Montada de Canadá, excluyendo al Comisionado; (d.1) los titulares de un cargo ministerial cuyo nombramiento sea aprobado por el Gobernador en Consejo; y (e) los titulares de un cargo de tiempo completo designado por el ministro de la corona correspondiente como titulares de un puesto público. Véase la sección 2(1) de la Ley sobre Conflictos de Intereses, *supra* nota 19.

²¹ Términos y Condiciones de Empleo de Personas Nombradas por Tiempo Completo por el Gobernador en Consejo: Nombramiento, Titularidad y Asuntos Conexos, *supra* nota 16.

²² Véanse las secciones 117 y 119 de la Ley de Empleo en el Servicio Público, <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-33.01/FullText.html>.

[28] Los servidores públicos que integran la Secretaría de la Junta del Tesoro son seleccionados por concurso basado en méritos según se dispone en la sección 30 de la Ley de Empleo de los Servidores Públicos, que también establece que el nombramiento para el servicio público debe ser libre de influencias políticas.²³ Como servidores públicos, se rigen por el Código de Valores y Ética para el Sector Público, la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, así como el Código de Conducta Departamental de la Secretaría de la Junta del Tesoro, cuya observancia es una condición para su empleo.²⁴ Como se indica en la respuesta al cuestionario:

[29] *“todos los empleados de la Secretaría de la Junta del Tesoro están sujetos al Código de Conducta Departamental de la Secretaría de la Junta del Tesoro. El Código de Conducta Departamental de la Secretaría de la Junta del Tesoro es un componente importante de la cultura de valores y ética en la Secretaría de la Junta del Tesoro y complementa el Código de Valores y Ética para el Sector Público. Todos los empleados tienen la obligación de adherirse al Código de Valores y Ética para el Sector Público, así como al Código de Conducta Departamental de la Secretaría de la Junta del Tesoro como término y condición de empleo, y la orientación contenida en el Código Departamental les ayuda a los empleados de la Secretaría de la Junta del Tesoro a hacerlo. Además de los dos códigos mencionados arriba, todos los empleados de la Secretaría de la Junta del Tesoro también están sujetos a la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo.”*²⁵

[30] Según un documento presentado durante la visita *in situ*, actualmente hay 1.941 servidores públicos trabajando en la Secretaría de la Junta del Tesoro para el ejercicio 2012-2013.²⁶ En su respuesta al cuestionario, el país analizado señala que existen descripciones de puesto escritas para los cargos en la Secretaría de la Junta del Tesoro.²⁷

[31] Con respecto a la organización de la Secretaría de la Junta del Tesoro, está formada por 11 ramas y sectores: la Oficina del Jefe de Recursos Humanos; la Contraloría General; la Jefatura de Información; Operaciones Gubernamentales; Sector Económico; Sector de Servicios Institucionales; Prioridades y Planeación; Asuntos Normativos; Sector Social y Cultural; y Comunicaciones Estratégicas y Asuntos Ministeriales y Gestión de Gastos.²⁸

[32] En cuanto a capacitación, la Secretaría de la Junta del Tesoro suministra manuales y guías para orientar a los servidores públicos con respecto a conflictos de intereses, el Código de Valores y Ética

²³ Un nombramiento se basa en méritos cuando: (a) la Comisión del Servicio Público está convencida de que la persona que será nombrada cumple los requisitos esenciales para el trabajo que deberá realizar, según lo establezca el administrador general, incluyendo su manejo de los idiomas oficiales; y (b) la Comisión del Servicio Público considera (i) cualquier competencia adicional que el administrador general estime valiosa para el trabajo que se deberá realizar o para la organización, actualmente o en el futuro, (ii) cualquier requisito operativo actual o futuro de la organización que identifique el administrador general y (iii) cualquier necesidad actual o futura de la organización que identifique el administrador general. Sección 30(2) de la Ley de Empleo de los Servidores Públicos, *ibid.*

²⁴ Código de Conducta Departamental de la Secretaría de la Junta del Tesoro, <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/code/dcc-ccm-eng.asp>.

²⁵ Respuesta de Canadá al Cuestionario de la Cuarta Ronda de Análisis, pág. 7, http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_can_resp.pdf.

²⁶ Véase la presentación Funciones y Responsabilidades de la Secretaría de la Junta del Tesoro, diapositiva 10, *supra* nota 13. La cifra señalada en la presentación indica que actualmente hay 2.121 servidores públicos que trabajan para la Secretaría de la Junta del Tesoro. El Estado analizado posteriormente aclaró que este número es 1194.

²⁷ Respuesta al cuestionario, pág. 6, *supra* nota 25.

²⁸ Véanse la presentación Funciones y Responsabilidades de la Secretaría de la Junta del Tesoro, diapositiva 9, *supra* nota 13 y Organización de la Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá, <http://www.tbs-sct.gc.ca/tbs-sct/organization-organisation/organization-organisation-eng.asp>.

para el Sector Público y las disposiciones de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes.²⁹ En este sentido, produjo la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo³⁰ y la Guía de Aplicación para Situaciones Posteriores al Empleo según la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo.³¹ También provee recursos para la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, que incluyen hojas informativas, guías e informes anuales en relación con dicha ley.³² Además, durante la visita *in situ*, los representantes de la Secretaría de la Junta del Tesoro indicaron que también mantienen plataformas internas de medios sociales que ayudan a difundir los manuales y guías entre los servidores públicos, como GConnects y GCPedia.³³

[33] Asimismo, durante la visita *in situ*, los representantes de la Secretaría de la Junta del Tesoro señalaron que todos los servidores públicos nuevos tienen a su disposición cursos en línea con respecto al Código de Valores y Ética del Sector Público. También trabaja con la Escuela del Servicio Público de Canadá para ofrecer cursos a los empleados públicos y administradores sobre valores y ética. El país analizado suministró en su respuesta al cuestionario una lista de los cursos que se ofrecen en la Escuela en el período 2011-2013.³⁴

[34] Adicionalmente, el Estado analizado señala que el centro de políticas en la Secretaría de la Junta del Tesoro trabaja con los funcionarios departamentales para identificar materiales para cursos necesarios para apoyar la implementación de Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, incluyendo los procesos internos de denuncia. Además, regularmente se celebran sesiones de capacitación con altos funcionarios para apoyarlos en la implementación de la Ley. Por ejemplo, la Dirección de Valores y Ética realiza reuniones periódicas del Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Denuncias Internas y la Red de Altos Funcionarios para Denuncias Internas. El Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Denuncias Internas se reúne mensualmente. El Estado analizado también señala que en vista de la aplicación del marco legislativo para denuncias internas, la Dirección de Valores y Ética también se asocia regularmente con el Departamento de Justicia para impartir capacitación formal a los abogados departamentales sobre la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes.

²⁹ Respuesta de Canadá, pág. 38, *supra*, nota 25.

³⁰ Disponible en: <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=25178§ion=text>.

³¹ Disponible en: <http://www.tbs-sct.gc.ca/gui/agcipe-gaciam-eng.asp>.

³² Recursos sobre la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ve/pda-eng.asp>.

³³ El Estado analizado señala que es importante distinguir entre el material que suministra el centro de políticas de la Secretaría de la Junta del Tesoro para uso de los departamentos gubernamentales, que se describe en el párrafo, y el material que suministra internamente el sector de Servicios Corporativos para sus propios empleados. La Secretaría de la Junta del Tesoro les provee a sus empleados un sitio web interno en el que se publican procedimientos, herramientas, guías y manuales relativos a la amplia variedad de temas y funciones de que son responsables los servidores públicos de la Secretaría. Estas funciones varían desde análisis, revisión, desarrollo e interpretación de políticas hasta producción y entrega de comunicaciones a la Junta del Tesoro para su aprobación y recopilación de información y presentación de informes anuales al Parlamento requeridos por la legislación. El sitio web interno, llamado Infosite, tiene los materiales de referencia necesarios y la orientación relativa a estas funciones. Las plataformas en medios de comunicación social disponibles para los servidores públicos federales de la Secretaría de la Junta del Tesoro son GCPedia, GCForums y GConnects. La Secretaría de la Junta del Tesoro está participando actualmente en una iniciativa de todo el gobierno conocida como Renovación del Lugar de Trabajo (Workplace Renewal), que modernizará la tecnología informática que se utiliza en el lugar de trabajo. El centro de políticas en la Secretaría de la Junta del Tesoro no interviene en las operaciones cotidianas ni en las funciones de gestión de casos de los departamentos individuales, sino que desempeña una función tanto de supervisión como de apoyo ante los departamentos y agencias del sector público federal.

³⁴ Respuesta al cuestionario, págs. 38 y 39, *supra* nota 25. Véase también la página en internet de la Escuela del Servicio Público de Canadá con respecto al Código de Valores y Ética del Sector Público, <http://www.cspsefpc.gc.ca/newsandfeatures/valuesandethics-eng.aspx>.

[35] En relación con los procedimientos documentados para el fortalecimiento institucional o el mejoramiento de la calidad de las acciones implementadas, la Secretaría de la Junta del Tesoro, al igual que otras organizaciones gubernamentales, entrega anualmente un Informe de Planes y Prioridades³⁵ y un Informe de Desempeño Departamental al final del ejercicio,³⁶ que contiene un panorama general de la forma en que se alcanzaron las metas establecidas en el Informe de Planes y Prioridades. Estos informes suministran una perspectiva global del gasto y el desempeño de la Secretaría de la Junta del Tesoro. Además, la Secretaría de la Junta del Tesoro ha instituido un Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión, que es una herramienta clave de gestión del desempeño que utiliza el gobierno federal para apoyar la rendición de cuentas sobre gestión de los administradores generales y mejorar las prácticas de gestión de todos los departamentos y agencias.³⁷ La Secretaría de la Junta del Tesoro se sometió a una evaluación utilizando esta herramienta en 2011-2012.³⁸

[36] Además, el Estado analizado señala que ha puesto en marcha un Plan de Valores y Ética para fortalecer la cultura de valores y ética en la Secretaría de la Junta del Tesoro. Este plan incluye acciones para abordar las deficiencias identificadas en la Encuesta de Empleados del Servicio Público³⁹ y la Encuesta sobre Clima Ético, ambas realizadas en 2011, enfocando al liderazgo, comunicación, capacitación, rendición de informes y supervisión. Las prioridades clave incluyen, entre otras, aumentar el conocimiento y la confianza en el proceso y mecanismos como la interposición formal de recursos disponibles para resolver dificultades en el lugar de trabajo e informar mejor a los empleados sobre el programa de Valores y Ética, su importancia y los recursos disponibles.

[37] En relación con los controles internos, el país analizado señaló en su respuesta al cuestionario que la sección de Auditoría Interna y Evaluación de la Secretaría de la Junta del Tesoro y el Auditor General de Canadá realizan auditorías regulares.⁴⁰ Los informes están disponibles en línea.⁴¹ Durante la visita *in situ* se indicó que la unidad que lleva a cabo las auditorías internas en la Secretaría de la Junta del Tesoro es supervisada por un Comité de Auditoría Departamental. La Ley de Administración Financiera requiere que los administradores generales de los departamentos grandes establezcan estos comités, que son independientes y constan de una mayoría de miembros externos reclutados al exterior de la gestión pública federal. El comité suministra asesoría y recomendaciones

³⁵ El Informe de Planes y Prioridades contiene los planes de gasto individuales de cada departamento y agencia, que contienen niveles mayores de detalle para un período de tres años de las prioridades de la organización por resultado estratégico, actividad programática y resultados planeados o previstos e incluyen vínculos a los requisitos de recursos conexos. Los Informes de Planes y Prioridades también contienen detalles sobre requisitos de recursos humanos, proyectos de capital importantes, subvenciones y contribuciones, así como los costos netos de los programas. Véase Informes de Planes y Prioridades, <http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/index-eng.asp>. Para el Informe de Planes y Prioridades de la Secretaría de la Junta del Tesoro, véase <http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2013-2014/tbd/tbd00-eng.asp>.

³⁶ Los Informes de desempeño Departamental son informes individuales de los departamentos y agencias que contienen los resultados alcanzados en comparación con las expectativas de desempeño planeadas contenidas en los Informes de Planes y Prioridades. Estos informes cubren el ejercicio fiscal finalizado más recientemente. Véase Informes de Desempeño Departamental, <http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/index-eng.asp>. Para el Informe de Desempeño Departamental de la Secretaría de la Junta del Tesoro, véase <http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2012-2013/tbd/tbdtb-eng.asp>.

³⁷ Véase Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión, <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/index-eng.asp>.

³⁸ Resultados del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión 2011-2012 – Secretaría de la Junta del Tesoro, <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/assessments-evaluations/2011/tbd/tbd-eng.asp>.

³⁹ Encuesta de Empleados del Servicio Público, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ps-es-saff/index-eng.asp>. Esta encuesta se les dio oportunidad a los empleados de expresar sus opiniones de forma anónima sobre su liderazgo, fuerza de trabajo y entorno de trabajo.

⁴⁰ Respuesta al cuestionario, pág. 7, *supra* nota 25.

⁴¹ Para las auditorías realizadas por la unidad de Auditoría Interna y Evaluación de la Secretaría de la Junta del Tesoro, véase <http://www.tbs-sct.gc.ca/aedb-bdve/org-eng.aspx?Org=5>.

sobre la suficiencia, la calidad y los resultados del aseguramiento de la idoneidad y el funcionamiento de los marcos y procesos de gestión de riesgos, control y gobernanza del departamento. Los administradores generales utilizan esta información para mejorar la rendición de cuentas, la transparencia y el desempeño global de sus departamentos.⁴²

[38] En relación con la manera en que se le suministra al público en general información sobre sus objetivos y funciones, el país analizado indicó en su respuesta al cuestionario que la información sobre la Secretaría de la Junta del Tesoro está disponible en línea en <http://www.tbs-sct.gc.ca>. Además, en el sitio Web se presenta información de contacto en <http://www.tbs-sct.gc.ca/contact/contact-eng.aspx>. Esta página contiene no solamente las formas para comunicarse a la Secretaría de la Junta del Tesoro por teléfono, fax o correo postal, sino que el público también tiene acceso a un formato para comentarios y preguntas mediante el cual una persona del público puede hacer una consulta por vía electrónica y recibir una respuesta por correo electrónico o, si lo prefiere, por vía telefónica. Páginas Web específicas con información también están disponibles dependiendo de la persona o institución (por ejemplo, empleados federales, gerentes federales, parlamentarios, medios de comunicación, o canadienses).

[39] En relación con los mecanismos para el manejo de reclamos, quejas o denuncias relacionadas con la consecución de sus objetivos y el desempeño del personal, mientras que la Secretaría de la Junta del Tesoro no tiene un área específica en su sitio Web para recibir quejas, sí tiene un enlace para la presentación de consultas del público en general. La Secretaría de la Junta del Tesoro también cuenta con un Código de Conducta Departamental que señala en su página 24, que “los miembros del público que tengan motivos para creer que un servidor público no ha actuado de acuerdo con este Código pueden plantearlo ante el Funcionario Superior para Denuncias o el Comisionado de Integridad del Sector Público para denunciar una infracción grave de este Código.” En este respecto, es coherente con el Código de Valores y Ética para el Sector Público que dispone que los miembros del público también pueden plantear un asunto ante un punto de contacto en una organización si tienen motivos para creer que un servidor público no ha actuado de acuerdo con el Código.⁴³

[40] Además, en cuanto a denuncias de irregularidad, según la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, los empleados del sector público pueden hacer uso de un proceso para denunciar una irregularidad⁴⁴ en el lugar de trabajo, a través de procedimientos internos que cada director ejecutivo debe establecer para el manejo de denuncias. Para ello, los servidores públicos

⁴² Véase Comités de Auditoría Departamental, <http://www.tbs-sct.gc.ca/iac-cvi/index-eng.asp>; y Sobre los Comités de Auditoría Departamental, <http://www.tbs-sct.gc.ca/iac-cvi/abu-ans/abu-ans-eng.asp>.

⁴³ Véase el Código de Conducta Departamental de la Secretaría de la Junta del Tesoro, <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/code/dcc-ccm-eng.asp> y el Código de Valores y Ética para el Sector Público, Vías de Resolución, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=25049§ion=text>. Además, el Estado analizado, en sus observaciones al proyecto de informe preliminar, señala que con respecto a mecanismos internos, también existen varios mecanismos distintos de denuncia, queja y reclamación disponibles para los servidores públicos de la Secretaría de la Junta del Tesoro con respecto a varios temas distintos relacionados con el empleo y el lugar de trabajo, entre ellos quejas sobre la dotación de personal, denuncias de irregularidades, reclamaciones relacionadas con el contrato colectivo, quejas de hostigamiento en el lugar de trabajo y quejas con respecto a denegación de derechos con base en la Ley sobre Idiomas Oficiales.

⁴⁴ La Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes define ‘irregularidad’ en su sección 8 como: (a) la contravención de cualquier Ley del Parlamento o de la legislatura de una provincia o de cualquier reglamento basado en cualquiera de estas leyes; (b) el mal uso de fondos o bienes públicos; (c) la mala administración grave en el sector público; (d) algún acto u omisión que genere un riesgo substancial y específico a la vida, la salud o la seguridad de las personas o del medio ambiente, cuando no se trate de un riesgo inherente al desempeño de las responsabilidades o funciones de un servidor público; (e) la infracción grave de un código de conducta; y (f) ordenar o proponer a una persona con conocimiento de causa que cometa una conducta inapropiada.

pueden denunciar irregularidades de manera protegida a su supervisor inmediato o a un funcionario superior que se nombra en cada organización correspondiente. La Secretaría de la Junta del Tesoro mantiene en su sitio Web una lista de identificación e información de contacto de los funcionarios correspondientes a cada organización, incluida la misma Secretaría.⁴⁵

[41] Otra manera para denunciar una irregularidad es a través de la Oficina del Comisionado de Integridad del Sector Público. Según la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, un servidor público puede optar por denunciar ante el Comisionado en lugar de recurrir al funcionario superior nombrado específicamente para denuncias internas en una organización dada,⁴⁶ y este medio de denuncia también está disponible para el público.⁴⁷ Además, los servidores públicos también pueden presentar una queja ante el Comisionado si tienen bases razonables para creer que se han tomado represalias en su contra a causa de una denuncia.⁴⁸ Por último, existe un Tribunal de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, un ente cuasi-judicial independiente establecido de acuerdo con la sección 20.7 de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, que puede otorgar reparaciones en favor de denunciantes de represalias remitidos por el Comisionado de Integridad del Sector Público y que puede ordenar acciones disciplinarias contra los responsables de las represalias. Los miembros de este Tribunal son jueces de la Corte Federal.⁴⁹

[42] En relación con la manera en que se aseguran los recursos presupuestales necesarios para sus operaciones, la Secretaría de la Junta del Tesoro presenta sus estimaciones principales para un ejercicio, que representan los recursos financieros que se requieren para un ejercicio fiscal.⁵⁰ Junto con estas estimaciones, también debe entregar el Informe de Planes y Prioridades del que se habló arriba, que complementa la información contenida en las estimaciones principales y describe las prioridades departamentales, los resultados previstos y las necesidades de recursos conexas, que cubren tres ejercicios fiscales.⁵¹ La Secretaría de la Junta del Tesoro presentó lo siguiente con respecto a sus recursos para los últimos cinco ejercicios durante la visita *in situ*.⁵²

Ejercicio	Financiamiento (\$000)	Personal – equivalentes de tiempo completo
-----------	------------------------	--

⁴⁵ Funcionarios Superiores para Denuncia de Irregularidades, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ve/snrs2-eng.asp#T>.

⁴⁶ Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, sección 12, *supra* nota 9.

⁴⁷ *Ibid.*, sección 33(1).

⁴⁸ *Ibid.*, sección 19.1. La sección 2 de esta ley define ‘represalia’ como: “cualquiera de las siguientes medidas adoptada en contra de un servidor público en razón de que dicho servidor público haya hecho una denuncia protegida o haya cooperado de buena fe en una investigación respecto a una denuncia o en una investigación emprendida con base en la Sección 33:

(a) una medida disciplinaria;

(b) un descenso en su empleo;

(c) la cesación de su empleo, incluido, en el caso de un miembro de la Real Policía Montada de Canadá (RCMP), su baja o despido;

(d) cualquier medida que afecte negativamente las condiciones de empleo o de trabajo de dicho servidor público; y

(e) una amenaza de adoptar cualquiera de las medidas a que se refieren los párrafos (a) a (d).”

⁴⁹ Véase Tribunal de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, <http://www.psdpt-tpfd.gc.ca/Home-eng.html>.

⁵⁰ El ejercicio fiscal en Canadá se inicia el 1º de abril. Véase la sección 2 de la Ley de Administración Financiera, *supra* nota 6.

⁵¹ Véase, en general, Informes de Planes y Prioridades (Parte III), <http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/rpp-eng.asp>. Para el Informe de Planes y Prioridades 2013-2014 de la Secretaría de la Junta del Tesoro, véase <http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2013-2014/tbd/tbd00-eng.asp>.

⁵² Véase la diapositiva 10 de la Presentación Funciones y Responsabilidades de la Secretaría de la Junta del Tesoro, *supra* nota 13. En sus observaciones al proyecto de informe preliminar, el Estado analizado suministró información actualizada con respecto al número de personas empleados por la Secretaría de la Junta del Tesoro.

2013-2014	5.662.899	1847
2012-2013	5.685.174	1914
2011-2012	5.878.117	2121
2010-2011	7.757.177	2160
2009-2010	7.757.177	2179

[43] De los totales presentados en la tabla anterior, el presupuesto real para las operaciones de la Secretaría de la Junta del Tesoro es un porcentaje más pequeño. Por ejemplo, para el ejercicio fiscal 2013-2014, aunque el gasto total planeado es de aproximadamente \$5.660 millones, alrededor del 4,29% de ese total (\$240 millones) corresponde a las operaciones de la Secretaría de la Junta del Tesoro y sus cinco programas: Marcos de Gestión, Gestión de Recursos Humanos, Gestión de Gastos, Gestión Financiera y Servicios Internos. El resto corresponde a fondos administrados centralmente que se emplean para complementar otras asignaciones (\$3.100 millones) y fondos para todo el gobierno y pagos a empleados del servicio público por la función de la Junta del Tesoro como empleador de la gestión pública medular (\$2.270 millones).⁵³ Tomando esto en cuenta, el presupuesto para las operaciones de la Secretaría de la Junta del Tesoro en sí y sus programas es como sigue:

Ejercicio	Financiamiento (\$000)
2013-2014 ⁵⁴	242.425
2012-2013	254 742
2011-2012	267 381

⁵³ Tomado de la sección de Perfil de Gastos del Informe de Planes y Prioridades de la Secretaría de la Junta del Tesoro 2013-2014, *supra* nota... Los fondos manejados centralmente y los fondos para todo el gobierno que se emplean para complementar otras asignaciones se usan para pensiones, prestaciones y seguros en el servicio, que incluyen el pago de la porción que le corresponde al empleador de las primas de salud, mantenimiento del ingreso y seguros de vida; pagos al seguro médico provincial o relacionados con él; pagos de impuestos provinciales sobre nómina e impuestos sobre primas de seguros de Quebec; y la devolución a ciertos empleados de su porción del descuento de las primas de seguro de empleo.

⁵⁴ Las cifras para 2013-2014 representan el gasto planeado para ese ejercicio fiscal, véase la sección del Resumen de Planeación del Informe de Planes y Prioridades 2013-2014 de la Secretaría de la Junta del Tesoro, *supra* nota 49. El Estado analizado suministró información actualizada con respecto al presupuesto operacional para los años 2009, 2010 a 2012 y 2013.

2010-2011	266 261
2009-2010	197 477

[44] En relación con la manera en que la Secretaría de la Junta del Tesoro se coordina con otras agencias o autoridades públicas y obtiene apoyo de otras autoridades, el país analizado indicó en su respuesta al cuestionario que este órgano de control superior se coordina con redes de funcionarios responsables de valores y ética en otros departamentos y agencias. En este sentido, con respecto a valores y ética y combate a la corrupción, el país analizado observa que:

[45] *“Las redes formales incluyen a funcionarios superiores responsables de denuncias de irregularidades, funcionarios superiores de valores y ética y funcionarios responsables de las medidas del Código sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo. Se llevan a cabo reuniones con los miembros de la red para comunicar información y novedades y permitir el intercambio de mejores prácticas. La reunión más reciente con funcionarios superiores para denuncia de irregularidades fue el 13 de febrero de 2013 y la reunión más reciente con funcionarios superiores de valores y ética se celebró el 16 de mayo de 2013. La Secretaría de la Junta del Tesoro también organiza redes informales, como el Grupo de Trabajo para Denuncias Internas y la Red Interdepartamental de Asesores de Valores y Ética.”*⁵⁵

[46] Asimismo, el país analizado indica que la Secretaría de la Junta del Tesoro se reúne regularmente con colegas de otros departamentos para coordinar funciones y responsabilidades, por ejemplo, con la Comisión del Servicio Público, la Oficina del Consejo Privado, el Departamento de Justicia y el Departamento de Relaciones Exteriores y Comercio Internacional.⁵⁶

[47] Con respecto a los mecanismos para rendir de cuentas sobre el desempeño de sus responsabilidades, la Secretaría de la Junta del Tesoro informa anualmente al Parlamento sobre los resultados obtenidos, a través de los Informes de Desempeño Departamental.⁵⁷ Estos informes se describen como *“informes de los departamentos y agencias individuales que contienen los resultados alcanzados en comparación con las expectativas de desempeño planeadas que contienen los Informes de Planes y Prioridades.”*⁵⁸ Estos informes de desempeño, que cubren el ejercicio fiscal finalizado más recientemente, son presentados ante el Parlamento en el otoño por el Presidente de la Junta del Tesoro.⁵⁹

[48] Además, la Secretaría de la Junta del Tesoro mantiene en su sitio Web una sección sobre Publicación Proactiva, una medida implementada por Canadá para fortalecer la gestión del sector público mejorando la transparencia y la supervisión de los recursos públicos en el gobierno federal. Esta sección contiene información financiera y de recursos humanos con respecto a la Secretaría de la Junta del Tesoro. Es obligatorio que todos los sitios Web departamentales publiquen sus gastos de

⁵⁵ Respuesta al cuestionario, pág. 8, *supra* nota 25. Véase también Red de Valores y Ética, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ve/snr-eng.asp>.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Véase Informes de Desempeño Departamental, <http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/index-eng.asp>.

⁵⁹ El Informe de Desempeño Departamental de la Secretaría de la Junta del Tesoro más reciente, para el ejercicio 2012-2013, está disponible en: <http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2012-2013/tbd/tbdtb-eng.asp>.

viajes y hospitalidad relacionados con ciertos funcionarios gubernamentales; los contratos celebrados por el Gobierno de Canadá por montos superiores a \$10.000 (con algunas excepciones limitadas, como la seguridad nacional); y la reclasificación de puestos. Esta sección también incluye información sobre la adjudicación de subvenciones y contribuciones superiores a \$25.000; información sobre irregularidades fundamentadas, según se establece en la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, que debe describir la irregularidad e incluir la identidad de la persona que la cometió, de ser necesario para describir correctamente la irregularidad; las recomendaciones formuladas en cualquier informe presentado al director ejecutivo, en su caso; y cualquier medida correctiva adoptada por el director ejecutivo o los motivos por los que se no adoptaron medidas correctivas; e informes anuales de gastos de viaje, hospitalidad y conferencias de la Secretaría de la Junta del Tesoro.⁶⁰ Según se describe en la sección sobre Publicación Proactiva de la Secretaría de la Junta del Tesoro, *“al hacer esta información fácilmente accesible en los sitios Web departamentales, los canadienses y el Parlamento están mejor equipados para exigir responsabilidad al gobierno y a los funcionarios del sector público.”*⁶¹

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

[49] La Secretaría de la Junta del Tesoro cuenta con un conjunto de disposiciones y/o de otras medidas pertinentes para los propósitos de la Convención, algunas de las cuales fueron descritas de manera sucinta en la sección 1.1 de este informe. No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones al respecto.

[50] En primer lugar, con respecto a capacitación, el Comité observa que la Secretaría de la Junta del Tesoro trabaja con los directores generales y sus funcionarios para identificar, junto con la Escuela del Servicio Público de Canadá, materiales curriculares necesarios para apoyar el Código⁶² y como señalado por el Comité en la sección 1.1 del Capítulo II de este informe, la Secretaría de la Junta del Tesoro trabaja con los funcionarios departamentales para identificar materiales para cursos necesarios para apoyar la implementación de Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, incluyendo los procesos internos de denuncia. Regularmente se celebran sesiones de capacitación con altos funcionarios para apoyarlos en la implementación de la Ley y la Dirección de Valores y Ética realiza reuniones periódicas del Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Denuncias Internas y la Red de Altos Funcionarios para Denuncias Internas. La Dirección de Valores y Ética también se asocia regularmente con el Departamento de Justicia para impartir capacitación formal a los abogados departamentales sobre la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes.

[51] La Secretaría de la Junta del Tesoro también suministra orientación mediante la producción de documentos como información sobre los regímenes de denuncia organizacionales; información sobre obligaciones de denuncia pública organizacionales; información sobre el manejo de información delicada; información sobre la realización de una investigación interna; y guías para determinar las denuncias protegidas según la ley.⁶³ El Comité observa que según el documento sobre los regímenes de denuncia organizacionales, se observa que los supervisores en una organización deben recibir capacitación para manejar denuncias y, particularmente, deben ser plenamente conscientes de la

⁶⁰ Véase Publicación Proactiva de la Secretaría de la Junta del Tesoro, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pd-dp/index-eng.asp>.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Véase “Values Alive: A Discussion Guide to the Values and Ethics Code for the Public Sector”, pág. 22, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ve/va-vaq-eng.asp>.

⁶³ Véanse estas guías en <http://www.tbs-sct.gc.ca/chro-dprh/gui-eng.asp>.

definición de irregularidad según la ley; de que la información suministrada por un empleado sobre una posible irregularidad debe ser tratada como una denuncia según la ley, lo que implica la protección de la información relacionada con la denuncia y la aplicación de la protección contra represalias para la persona que presenta la denuncia; de que deben conocer la identidad y el papel del funcionario superior de su organización; y de que deben recopilar estadísticas y otra información que pueda requerirse con respecto a las denuncias para cumplir con la obligación de su director general de informar anualmente a la Agencia del Servicio Público de Canadá sobre las denuncias presentadas dentro de la organización de acuerdo con dicha ley.⁶⁴

[52] El Comité observa, que el Estado analizado debería considerar explorar formas adicionales para cubrir las necesidades de capacitación e información del personal involucrado en la denuncia interna de irregularidades, para que los servidores públicos en todo el gobierno tengan una concepción común de los mecanismos de denuncia interna. El Comité formulará recomendaciones al respecto (ver recomendación 1.4.1 en la sección 1.4 del Capítulo II del presente informe).

[53] En segundo lugar, el Comité observa que el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión se ha usado como herramienta para medir la implementación de valores y ética dentro de la Secretaría de la Junta del Tesoro y el servicio público en general. Según el anterior Código de Valores y Ética para el Servicio Público, la Secretaría de la Junta del Tesoro era responsable de monitorear su implementación en los departamentos y agencias y periódicamente se llevaría a cabo una revisión del desempeño de los departamentos en la implementación del Código a través del Marco.⁶⁵ Según el actual Código de Valores y Ética para el Sector Público, el Marco también se utilizará para monitorear y suministrar retroalimentación para las organizaciones en la evaluación de sus programas de valores y ética.⁶⁶ El Comité estima que el país analizado también debería considerar el uso del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión para evaluar los procedimientos de denuncia interna.

[54] En este sentido, el Comité observa que en 2011 se llevó a cabo una Encuesta de Empleados del Servicio Público en la que se les dio oportunidad a los empleados de expresar sus opiniones de forma anónima sobre su liderazgo, fuerza de trabajo y entorno de trabajo.⁶⁷ Una de las preguntas se refirió a recursos confiables y eficaces.⁶⁸ En tal respecto, el Comité observa que en el servicio público de Canadá en general, el 38% de los empleados están muy de acuerdo o más o menos de acuerdo en que pueden entablar un proceso formal de recurso (reclamación, queja, apelación, etc.) sin temor a

⁶⁴ Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, Información sobre los Regímenes de Denuncia Organizacionales, <http://www.tbs-sct.gc.ca/gui/odrpr-eng.asp?format=print>. El Estado analizado señala que la subsección 38(1) de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, citada en el documento de orientación, fue enmendada en 2011 para reflejar el hecho de que los directores generales presentan un informe anual sobre denuncias efectuadas en sus organizaciones al Jefe de Recursos Humanos de la Secretaría de la Junta del Tesoro. El documento de orientación se modificará en consecuencia.

⁶⁵ Código de Valores y Ética para el Servicio Público, http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_851/vec-cvepr-eng.asp?format=print.

⁶⁶ “Values Alive: A Discussion Guide to the Values and Ethics Code for the Public Sector”, pág. 22, *supra* nota 62.

⁶⁷ Encuesta de Empleados del Servicio Público, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ps-es-saff/index-eng.asp>.

⁶⁸ El Estado analizado señala que con respecto al alcance y la intención de la pregunta a la que se hace referencia en la Encuesta de Empleados del Servicio Público (PSES), la pregunta cubre una amplia gama de mecanismos de interposición de recursos, quejas y resarcimiento con base en una variedad de Leyes y políticas, que incluyen quejas de hostigamiento en el lugar de trabajo, agravios según el contrato colectivo, quejas relacionadas con los idiomas oficiales o con salud y seguridad ocupacionales, etc. Los resultados de esta pregunta se incluyeron en el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión como un indicador para evaluar el clima ético de una organización.

represalias.⁶⁹ Un total del 31% estuvieron totalmente en desacuerdo o más o menos en desacuerdo, mientras que otro 29% no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo o no sabían.

[55] El uso del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión para monitorear, evaluar y suministrar retroalimentación sobre la manera en que las organizaciones están implementando sus procedimientos de denuncia interna de conformidad con la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes podría ayudar a asegurar que los jefes de departamento están implementando un sistema eficaz y a mejorar la percepción de los servidores públicos de que pueden entablar un proceso de recurso formal sin temor a represalias. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.2 en la sección 1.4 del Capítulo II del presente informe).

[56] En cuarto lugar, el Comité observa que en el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión 2010-2011, con respecto a los valores basados en el liderazgo y la cultura organizacional, se dijo que la Secretaría de la Junta del Tesoro *“podría beneficiarse con el establecimiento de mecanismos para medir el conocimiento y la comprensión de los valores y la ética y los conflictos de intereses, así como de los resultados de las actividades y mecanismos sobre valores y ética existentes para medir si su infraestructura ayuda a los servidores públicos a plantear, discutir y resolver problemas.”*⁷⁰ La Secretaría de la Junta del Tesoro respondió con la aplicación de su primera Encuesta sobre el Clima Ético en agosto de 2011. Con base en esta encuesta, en la evaluación 2011-2012 del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión, el más reciente disponible en línea, se observó que la Secretaría de la Junta del Tesoro:

[57] *“Puede mejorar sus resultados en materia de valores y ética haciendo frente a las deficiencias identificadas en la reciente Encuesta sobre el Clima Ético, incluyendo oportunidades de mejora en la participación de los líderes en valores y ética, las diferencias entre los sectores en capacitación y sensibilización y las brechas entre la autoevaluación de los supervisores y las opiniones de los empleados. Se pueden lograr avances continuos si se sigue efectuando la evaluación del clima ético, se evalúan los riesgos de ética y la eficacia de las nuevas medidas y se incorpora esta información en sus planes y actividades institucionales.”*⁷¹

[58] El Comité observa que la Secretaría de la Junta del Tesoro debería difundir sus esfuerzos para hacer frente a las deficiencias identificadas en la encuesta. El Comité formulará recomendaciones al respecto (ver recomendaciones 1.4.3 en la sección 1.4 del Capítulo II del presente informe).

[59] Por último, el Comité observa que una disposición importante de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes es la obligación de los directores generales de establecer códigos de conducta organizacionales acordes con el Código de Valores y Ética para el Sector Público.⁷² La Secretaría de la Junta del Tesoro ha cumplido con este requisito y ha establecido su propio código de

⁶⁹ Véase la pregunta 43 de los Resultados Organizacionales de la Encuesta de Empleados del Servicio Público 2011: Servicio Público de Canadá, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pses-saff/2011/results-resultats/bd-pm/00/org-eng.aspx>.

⁷⁰ Resultados del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión 2010-2011 – Secretaría de la Junta del Tesoro, <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/assessments-evaluations/2010/tbd/tbd-eng.asp>.

⁷¹ Resultados del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión 2011-2012 Secretaría de la Junta del Tesoro, <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/assessments-evaluations/2011/tbd/tbd-eng.asp>. El Estado analizado señala que la Secretaría de la Junta del Tesoro ha abordado las deficiencias identificadas en la Encuesta sobre el Clima Ético, según lo determinado en la evaluación del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión 2012 - 2013, que aún no está disponible al público.

⁷² Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, sección 6, *supra* nota 9.

conducta organizacional⁷³ que, entre otras cosas, aborda asuntos importantes como normas de conducta, denuncia de irregularidades, aplicación y cumplimiento, vías de resolución y deberes y responsabilidades de los empleados de la Secretaría de la Junta del Tesoro, el Secretario y el Funcionario Superior para Denuncias. La Secretaría de la Junta del Tesoro también ha preparado la Guía para el Desarrollo de Códigos de Conducta Organizacionales⁷⁴ y el Código Organizacional Modelo para Organizaciones del Sector Público⁷⁵ para ayudar a los directores generales en esta tarea.

[60] Durante la visita in situ, los representantes de la Secretaría de la Junta del Tesoro señalaron que la Secretaría no mantiene una lista de los departamentos que han cumplido con el requisito establecido en la Ley para establecer un código de conducta, ni existen plazos legislados para el establecimiento de estos códigos. Al respecto, es la responsabilidad de cada administrador general de establecer tal código, y el Estado analizado señala que la Secretaría de la Junta del Tesoro les ha recordado a los administradores generales su responsabilidad en este sentido. El Comité observa que la Secretaría de la Junta del Tesoro desempeña según la sección 4 de la ley un papel esencial de promover las prácticas éticas en el sector público y un entorno positivo para la denuncia de irregularidades no solamente difundiendo el conocimiento de la ley, sino también por cualquier otro medio que considere apropiado. En este sentido, el Comité estima que la Secretaría de la Junta del Tesoro debería asegurar que se preste apoyo a los directores generales responsables del cumplimiento de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes y se proporcione la asesoría y asistencia según se requiera y solicite en relación con la creación y el establecimiento de códigos de conducta. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 1.4.4 en la sección 1.4 del Capítulo II del presente informe).

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

[61] En su respuesta al cuestionario, el país analizado señala que ha producido manuales y guías para orientar a los servidores públicos con respecto al comportamiento ético en materia de conflictos de intereses, el Código de Valores y Ética para el Sector Público y la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes.⁷⁶ La respuesta cita como ejemplos la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, la Guía de aplicación para Situaciones Posteriores al Empleo según la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, el Código de Valores y Ética para el Sector Público y los Recursos sobre la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes.⁷⁷

⁷³ Código de Conducta Departamental de la Secretaría de la Junta del Tesoro, <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/code/dcc-ccm-eng.asp>.

⁷⁴ Guía para el Desarrollo de Códigos de Conducta Organizacionales, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ve/code/gdocc-grccotb-eng.asp>.

⁷⁵ Código Organizacional Modelo para Organizaciones del Sector Público, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ve/code/moc-mcotb-eng.asp>. El Estado analizado señala que la Secretaría de la Junta del Tesoro también proporciona apoyo a los directores generales a través de las actividades de asesoramiento y de asistencia, tales como difusión por el Jefe de Recursos Humanos sobre los códigos y los valores y la ética en los eventos educativos de los directores generales; provisión de herramientas y guías interpretativas para apoyar departamentos en la elaboración y la aplicación de un código; los servicios de asesoramiento para la interpretación de cuestiones específicas relacionadas con el desarrollo y la promulgación de códigos de organización; el apoyo a las redes de los profesionales de valores y éticos de todo el sector público a través de las reuniones regulares de la red y grupos de trabajo interdepartamentales para el intercambio de información y buenas prácticas; y mantenimiento de un grupo de discusión en los medios sociales en una plataforma intranet para facilitar el intercambio de información sobre el desarrollo del código y de las cuestiones de aplicación de la información.

⁷⁶ Respuesta al cuestionario, pág. 38, *supra* nota 25.

⁷⁷ *Ibid.*

[62] Asimismo, la Secretaría de la Junta del Tesoro cita su trabajo con la Escuela del Servicio Público de Canadá en el desarrollo y la impartición de capacitación en valores y ética para los empleados y gerentes del servicio público. Por ejemplo, en colaboración con esta Escuela, la Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá ha desarrollado cursos en línea específicamente en el tema de los valores y la ética de los servidores públicos. El primero, titulado *Allanando el Camino: Valores y Fundaciones de Ética para los Nuevos Empleados* ha sido puesto a disposición desde 2008, y fue actualizado recientemente para reflejar el nuevo Código de Valores y Ética para el Servicio Público. Como es de instrucción gratis y a ritmo individual, los alumnos pueden incorporar fácilmente el curso dentro de sus planes de aprendizaje, y desde el año 2010, más de 22,783 empleados se han inscrito en este curso, ya sea en forma autónoma, o como parte de su orientación al servicio público. Adicionalmente, el Estado analizado suministra el siguiente cuadro para resaltar las estadísticas de asistencia y matrícula en los cursos presenciales y en línea disponibles actualmente en relación con valores y ética para los ejercicios 2011-2013.⁷⁸

Número de participantes en cursos relacionados con valores y ética que se ofrecen en la Escuela del Servicio Público de Canadá

Curso presencial	Código del curso	Número de participantes		
		2010-11	2011-12	2012-13
Valentía para el liderazgo en el servicio público	L109	66	51	79
Conocimientos financieros en un entorno gubernamental – las sociedades de la corona	Z116	16	12	1
Marcos de control de la gestión financiera	F111	1.538	1.159	770
Gestión de la información: medio ambiente y visión en el Gobierno de Canadá	I110	417	296	304
Gestión de la información: Marco jurídico y de políticas	I120	364	253	226
Taller de orientación sobre auditorías internas	A705	108	110	150
Desarrollo de políticas internas	T724	242	210	368
Liderazgo a través de valores y ética	D102	91	38	95
Liderazgo: reflexión y acción	G305	238	210	218
Liderazgo para obtener resultados: exploración del liderazgo de los servidores	G306	152	115	125
Gestión de fondos públicos	G243	111	73	54
Orientación sobre contrataciones y adquisiciones para no especialistas	M712	155	122	252
Orientación sobre el servicio público	E131	6.467	4.576	3.285

⁷⁸ *Ibid.*, págs. 38-39. El país analizado observa que el curso en línea I004 estuvo disponible por primera vez en 2011-2012, mientras que los cursos C255-2 y C355 se empezaron a impartir en 2012-2013. Con respecto al curso F111, a partir del 1º de abril de 2010, los funcionarios de gestión financiera con menos de cinco años de experiencia tienen que completarlo dentro de un plazo de tres años. El país analizado observa que la baja en el número de participantes en 2012-2013 podría ser resultado de una reducción en el número de funcionarios obligados a tomar este curso. El curso C255-2 es una revisión de una versión anterior del curso C255, pues refleja los requisitos del nuevo Código de Valores y Ética para el Sector Público y de las Políticas de la Junta del Tesoro sobre el Código sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, ambos del 2 de abril de 2012. Como resultado, el curso C255 ya no se ofrece y se ha sustituido por el C255-2.

Dotación de personal para especialistas en personal - Parte I	P801	222	193	206
Dotación de personal para especialistas en personal - Parte II	P802	219	162	112
Los medios de comunicación social en el Gobierno de Canadá	B334	81
Total anual		10,406	7,580	6,326
Curso en línea	Código del curso	2010-11	2011-12	2012-13
Gestión de información - prueba de conocimiento personal y capacidad	I004	...	187	1.627
Allanando el camino: Fundamentos de valores y ética para empleados nuevos	C255-2	1791
Allanando el camino: Fundamentos de valores y ética para empleados	C-255	1.640	393	...
Orientación sobre el programa del servicio público: Allanando el camino: Fundamentos de valores y ética para empleados	C-255 V2	7.789	7.126	4.047
Liderazgo activo en valores y ética	C100	32	681	41
Contraloría moderna: valores y ética	C328	5	12	
Fundamentos de valores y ética para gerentes	C355	20
Total anual		9.466	8.399	7.526

[63] Además, la Secretaría de la Junta del Tesoro publica un Informe Anual sobre la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes. Según la sección 38.1 de esta ley, el Jefe de Recursos Humanos debe preparar un informe anual para que el Presidente de la Junta del Tesoro lo presente ante el Parlamento, en el que se debe suministrar información sobre las actividades relacionadas con las denuncias presentadas en las organizaciones del sector público sujetas a la ley. En este informe se debe incluir el número de consultas generales relacionadas con la ley; el número de denuncias recibidas; el número de aquellas que generaron alguna acción y las que no; el número de investigaciones iniciadas como resultado de una denuncia; identificar problemas sistémicos que generan conductas irregulares; y cualquier otro asunto que considere necesario el Jefe de Recursos Humanos.

[64] El informe para 2012-2013 suministra mayores detalles, como el número de organizaciones en el sector público federal sujetas a la ley, el número de organizaciones que han declarado que no establecerían procedimientos de denuncia interna ni nombrarían a un funcionario superior para denuncias porque por el tamaño de la organización no sería práctico hacerlo, un resumen de las actividades organizacionales relacionadas con denuncias según la ley, por organización, y una lista de las organizaciones que no registraron actividades relacionadas con denuncias en el período cubierto por el informe.⁷⁹

⁷⁹ Informe Anual sobre la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes 2012-2013, <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/psdpa-pfdar/2012-2013/psdpa-pfdar-eng.pdf>. Los informes anteriores están disponibles en <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/psdpa-pfdar/index-eng.asp>

[65] El Comité observa que el informe 2012-2013 también incluye un resumen de las actividades relacionadas con denuncias para los ejercicios 2007-2013, en el siguiente cuadro:

Actividades relacionadas con denuncias 2007-2013						
Actividades relacionadas con denuncias	2012-13	2011-12	2010-11	2009-10	2008-09	2007-08
Número de organizaciones activas	149	155	154	155	153	153
Número de consultas generales relacionadas con la ley	198	225	277	281	186	259
Número de organizaciones que reportaron consultas	37	32	33	29	28	35
Número de denuncias recibidas con base en la ley	213	197	291	213	181	234
Número de organizaciones que reportaron denuncias	31	28	33	32	27	30
Número de remisiones consiguientes a denuncias presentadas en otra organización del sector público	9	4	3	4	2	1
Número de casos trasladados con base en denuncias presentadas en el ejercicio anterior	100	118	75	31	25	N/A
Número total de denuncias manejadas (denuncias nuevas + remisiones + casos trasladados)	322	319	369	248	208	N/A
Número de denuncias recibidas que generaron acciones	130	186	350	218	162	179
Número de denuncias recibidas que no generaron acciones	91	47	19	30	45	50
Número de investigaciones iniciadas como resultado de denuncias recibidas	80	78	111	75	60	87
Número de denuncias recibidas que condujeron a una determinación de irregularidad	18	24	9	7	6	7
Número de organizaciones que registraron determinaciones de irregularidad	6	10	7	4	3	6
Número de denuncias recibidas que condujeron a medidas correctivas	40	74	31	36	38	26
Número de organizaciones que registraron medidas correctivas	13	15	16	14	13	14
Número de organizaciones que registraron hallazgos de problemas sistémicos que generan irregularidades	2	1	2	4	1	2
Número de organizaciones que no informaron sobre determinaciones de irregularidades dentro de un plazo de 60 días	5	3	7	N/A	N/A	N/A

[66] Por último, el Comité observa que una actividad importante que lleva a cabo la Secretaría de la Junta del Tesoro cada año y que ayuda a promover la rendición de cuentas en el servicio público es la evaluación anual bajo el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión, que provee información clave sobre desempeño en relación con las condiciones para la gestión que se espera que los administradores generales creen dentro de sus departamentos. Uno de los componentes clave que se evalúan es el de valores y ética. Los resultados de esta evaluación están publicados en el sitio Web de la Secretaría de la Junta del Tesoro e incluyen la metodología utilizada.⁸⁰ Esta evaluación representa una herramienta importante para apoyar la rendición de cuentas de la gestión y mejorar las prácticas de gestión en los distintos departamentos y agencias.⁸¹

1.4. Conclusiones y recomendaciones.

[67] Con base en el análisis integral realizado con respecto a la Secretaría de la Junta del Tesoro en los acápites anteriores, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

⁸⁰ Véase Metodología y resultados del Resultados del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión, <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/methodology-methodologie-eng.asp>.

⁸¹ Véase la diapositiva 16 de la Presentación Funciones y responsabilidades de la Secretaría de la Junta del Tesoro, *supra* nota 13.

[68] **Canadá ha considerado y adoptado medidas destinadas a mantener y fortalecer la Secretaría de la Junta del Tesoro como órgano de control superior, de acuerdo con lo dicho en la sección 1 del capítulo II de este informe.**

[69] En vista de los comentarios planteados en esa sección, el Comité sugiere que el país analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 1.4.1. Explorar formas adicionales para cubrir las necesidades de capacitación e información del personal involucrado en la denuncia interna de irregularidades (ver sección 1.2 del capítulo II de este informe).
- 1.4.2. Utilizar el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión para monitorear, evaluar y suministrar retroalimentación sobre la manera en que las organizaciones están implementando sus procedimientos de denuncia interna (ver sección 1.2 del capítulo II de este informe).
- 1.4.3. Poner a disposición del público las medidas adoptadas para hacer frente a las deficiencias identificadas en la Encuesta sobre el Clima Ético de la Secretaría de la Junta del Tesoro, como se establece en los resultados del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión 2011-2012 para la Secretaría de la Junta del Tesoro (ver sección 1.2 del capítulo II de este informe).
- 1.4.4. Asegurar que se preste apoyo a los directores generales con asesoría y asistencia, según se requiera y solicite, en relación con la creación y establecimiento de Códigos de Conducta. (ver sección 1.2 del capítulo II de este informe).

2. MINISTERIO PÚBLICO DE CANADÁ

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

[70] El Ministerio Público de Canadá (PPSC) cuenta con un conjunto de disposiciones que conforman su marco jurídico y con otras medidas, referidas, entre otros, a los siguientes aspectos:

[71] El Ministerio Público fue creado en 2006 mediante la promulgación de la Ley del Fiscal General.⁸² Esta ley estableció la Fiscalía General, que se conoce como el Ministerio Público de Canadá (*Public Prosecution Service of Canada*).⁸³ Según la sección 3(3) de esta ley, las responsabilidades y funciones del Fiscal General (*Director of Public Prosecutions*), bajo y a nombre del Procurador General (*Attorney General*), son: entablar y dirigir procesamientos federales; intervenir en procesos que generen asuntos de interés público que pudieran afectar la realización de juicios o investigaciones conexas; emitir lineamientos para los fiscales federales; asesorar a las agencias policiales o de investigación sobre asuntos generales relacionados con procesamientos y sobre investigaciones concretas que podrían conducir a juicios; comunicarse con los medios de comunicación y con el público sobre todo asunto relacionados con la institución y la realización de los procesos; ejercer la autoridad del Procurador General de Canadá con respecto a los

⁸² Ley del Fiscal General, <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/D-2.5/FullText.html>.

⁸³ Véase el Informe Anual 2006-2007 del Ministerio Público de Canadá, pág. vii, http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/ar-ra/2006_2007/ar07-ra07.pdf.

procesamientos privados; y ejercer cualquier otra atribución o cumplir cualquier otra responsabilidad o función que le asigne el Procurador General compatible con su cargo.

[72] Así pues, el Ministerio Público cumple las responsabilidades del Procurador General de Canadá en el desempeño de su mandato penal mediante el procesamiento de los delitos de jurisdicción federal y contribuyendo al fortalecimiento del sistema de justicia penal.⁸⁴ El país analizado observa, empero, en su respuesta al cuestionario, que el Procurador General sigue siendo el funcionario judicial principal de la Corona y es el responsable en última instancia de las funciones de procesamiento a nivel federal ante el Parlamento, los tribunales y el público. El papel del Fiscal General es distinto del que le corresponde al Procurador General, pues implica una supervisión más cercana y una participación más frecuente en los casos.⁸⁵ Como se observó durante la visita *in situ*, el Fiscal General actúa a nombre del Procurador General, toma decisiones de manera independiente y está facultado para tomar decisiones finales y vinculantes.⁸⁶

[73] En relación con la autonomía para cumplir su mandato, el Ministerio Público también se creó con el fin de transparentar el principio de independencia de las actividades fiscales, libres de cualquier influencia indebida.⁸⁷ En este sentido, durante la visita *in situ*, los representantes del Ministerio Público resaltaron los pasos adoptados por el poder legislativo en 2006 para hacer independiente este servicio, como extraerlo del Departamento de Justicia. Además, el principio de independencia significa que el Fiscal General no recibe instrucciones sobre la forma de ejercer sus facultades discrecionales en cuestiones relacionadas con procesamientos.⁸⁸ Solamente informa al Procurador General si algún caso genera asuntos importantes de interés general.⁸⁹ Cuando esto ocurre, el Procurador General puede asumir la actuación judicial, y debe notificarlo por escrito al Fiscal General y publicar el registro de intervención en la Gaceta de Canadá.⁹⁰ Los representantes del Ministerio Público señalaron durante la visita *in situ* que en sus siete años de existencia, el Procurador General jamás ha decidido ejercer esta facultad discrecional.⁹¹

[74] En relación con los fiscales individuales, en la respuesta al cuestionario, el país analizado observa que ejercen la independencia de las actividades fiscales como representantes del Fiscal General.⁹² Así pues, es una independencia delegada e institucional, no personal, y su objetivo es salvaguardar la independencia del Ministerio Público. En este sentido, *“los abogados del Ministerio Público de Canadá están obligados a tomar decisiones acordes con las directrices del Procurador General y los lineamientos del Fiscal General. Dicho esto, los abogados del Ministerio Público*

⁸⁴ Véanse la respuesta al cuestionario, pág. 18, *supra* nota 25 y Sobre el Ministerio Público de Canadá, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/bas/index.html#intro>.

⁸⁵ Respuesta al cuestionario, pág. 21, *ibíd.*

⁸⁶ Sobre el Ministerio Público de Canadá, Papel del Director, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/bas/index.html#rotp>.

⁸⁷ Véase Sobre el Ministerio Público de Canadá, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/bas/index.html#mandate>.

⁸⁸ Respuesta al cuestionario, pág. 21, *supra* nota 25.

⁸⁹ Ley del Fiscal General, sección 13, *supra* nota 82.

⁹⁰ Sección 14, *ibíd.*

⁹¹ Cabe resaltar que un importante principio constitucional en Canadá es la independencia absoluta del Procurador General para decidir cuándo enjuiciar y encargarse del juicio. Véase la Guía del Servicio Fiscal Federal, parte I: Para Comprender el Derecho Penal en Canadá, capítulo 4: La Independencia del Procurador General, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/fpsd-sfp/fps-sfp/fpd/ch04.html>. La Corte Suprema de Canadá afirmó esto en *Law Society of Alberta Vs. Krieger*, [2002] 3 S.C.R. 372, pág. 388, señaló que *“Es un principio constitucional en este país que el Procurador General debe actuar independientemente de factores partidistas en la supervisión de las decisiones fiscales,”* <http://scc-csc.lexum.com/decisia-scc-csc/scc-csc/scc-csc/en/2007/1/document.do>.

⁹² Respuesta al cuestionario, pág. 21, *supra* nota 25.

también mantienen cierto grado de discrecionalidad en casos individuales.”⁹³ Asimismo, puesto que el Fiscal General no recibe instrucciones sobre la forma de ejercer sus facultades discrecionales en cuestiones relacionadas con procesamientos, los abogados del Ministerio Público tampoco reciben instrucciones sobre las formas de proceder, en vista de su independencia delegada, salvo de aquellos en la jerarquía que culmina en el Procurador General, que incluyen a los fiscales federales principales, los subdirectores de la Fiscalía y el Fiscal General.⁹⁴ Esto se haría en forma de las directrices del Procurador General y los lineamientos del Fiscal General de los que se habló arriba.⁹⁵

[75] En el ejercicio de su independencia fiscal, se espera que los fiscales cumplan sus responsabilidades con justicia, objetividad e integridad. Como lo indica el país analizado en la respuesta al cuestionario, su cometido no es lograr condenas a cualquier costo, sino presentar ante la corte todas las pruebas disponibles, relevantes y admisibles necesarias para permitir que la corte determine la culpabilidad o la inocencia del imputado.⁹⁶ En este respecto, la Corte Suprema de Canadá en *Boucher Vs. la Reina*, señaló que:

[76] *“No es posible subrayar demasiado que el propósito de un juicio penal no es lograr una condena, sino presentar ante un jurado lo que la Corona considera pruebas dignas de fe relevantes a lo que se alega que es un delito. Los abogados tienen el deber de cerciorarse de que se presenten todas las pruebas legales disponibles de los hechos; deben hacerlo con firmeza e insistiendo en su fuerza legítima, pero también deben hacerlo de manera justa. El papel del fiscal excluye cualquier noción de ganar o perder; su función es asunto de deber público y en la vida civil ningún otro papel comprende mayor responsabilidad personal. Debe realizarla con eficiencia, con un profundo sentido de dignidad y de la seriedad y la justicia de los procedimientos judiciales.”*⁹⁷

[77] En cuanto a la decisión de entablar un juicio, los representantes del Ministerio Público de Canadá indicaron durante la visita *in situ* que existe una prueba doble que deben considerar los fiscales: (1) si las pruebas son suficientes para demostrar una perspectiva razonable de condena y (2) si el interés público requiere un enjuiciamiento.⁹⁸ Las acciones del fiscal pueden sujetarse a revisión judicial, por ejemplo, a través de la doctrina de abuso del proceso o el control judicial de acciones que pueden perjudicar los intereses del juicio justo, como dirigir un discurso provocativo a un jurado.⁹⁹

[78] En relación con el alcance de sus funciones, el país analizado señaló que las responsabilidades fiscales del Ministerio Público varían dependiendo de la provincia y el territorio. Se describen como sigue:¹⁰⁰

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ Véanse ejemplos de directrices en Directrices y Asignaciones, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/dia-dia/index.html>. Véanse ejemplos de lineamientos en Guía y Lineamientos del Director, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/fpsd-sfpg/index.html>.

⁹⁶ Respuesta al cuestionario, pág. 19, *supra* nota 25.

⁹⁷ *Boucher Vs. la Reina*, [1955] S.C.R. 16, págs. 23-24, <http://scc-csc.lexum.com/decisia-scc-csc/scc-csc/scc-csc/en/2741/1/document.do>.

⁹⁸ Véase la Guía del Servicio Fiscal Federal, parte V: Procedimientos en Juicios y Apelaciones, capítulo 15: La Decisión de Enjuiciar, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/fpsd-sfpg/fps-sfp/fpd/ch15.html>.

⁹⁹ Véanse la Guía del Servicio Fiscal Federal, parte III: Principios que Rigen la Conducta de los Asesores Jurídicos de la Corona, capítulo 8: Rendición de Cuentas, http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/fpsd-sfpg/fps-sfp/fpd/ch08.html#section8_3, y la respuesta al cuestionario, pág. 21, *supra* nota 25.

¹⁰⁰ Respuesta al cuestionario, pág. 20, *ibid.*

[79] *“En todas las provincias y territorios, excepto Quebec y New Brunswick, el Ministerio Público es responsable de procesar todos los delitos relacionados con drogas con base en la Ley de Drogas y Sustancias Controladas, independientemente de la agencia policial que haya investigado los supuestos delitos. En Quebec y New Brunswick, los únicos delitos relacionados con drogas que procesa el Ministerio Público son los investigados por la RCMP.*

[80] *En todas las provincias y territorios, el Ministerio Público procesa las violaciones de leyes federales, como la Ley de Pesca, la Ley del Impuesto sobre la Renta, la Ley de Aduanas, la Ley de Protección Ambiental y la Ley de la Marina Mercante de Canadá, así como las colusiones e intentos de violar estos estatutos. El Ministerio Público de Canadá también procesa delitos de terrorismo y algunos relacionados con organizaciones delictivas con base en el Código Penal, así como acusaciones de lavado de activos y productos del delito. Mediante arreglos con las provincias, el Ministerio Público de Canadá también puede procesar delitos del Código Penal relacionados con drogas.*

[81] *En los tres territorios, el Ministerio Público de Canadá es responsable de procesar todos los delitos del Código Penal y los correspondientes a otras leyes federales.”*¹⁰¹

[82] El Ministerio Público también es responsable de procesar delitos de fraude con base en la Ley de Administración Financiera¹⁰² y los delitos contenidos en la Ley de Elecciones de Canadá, así como los tipificados en la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros.¹⁰³ En total tiene bajo su responsabilidad el procesamiento de delitos basados en más de 50 estatutos federales.¹⁰⁴

[83] Los representantes del Ministerio Público señalaron durante la visita *in situ* que, en general, las provincias llevan a cabo los juicios cubiertos por el Código Penal, y que el Ministerio Público es responsable de las violaciones de las leyes federales, como la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros. Asimismo, no existe una jerarquía con respecto a enjuiciamientos entre las provincias y el nivel federal. El Ministerio Público también puede encargarse de enjuiciamientos por actos de corrupción contenidos en el Código Penal. Por lo tanto, los delitos de fraude y corrupción pueden ser procesados ya sea a nivel provincial o federal. Como se indica en el Informe Anual 2012-2013 del Ministerio Público de Canadá.¹⁰⁵

[84] *“Los gobiernos federal y provinciales comparten la jurisdicción de los procesamiento. Esta jurisdicción compartida significa que la cooperación y la coordinación son esenciales para la aplicación efectiva de la ley. El Ministerio Público de Canadá y los servicios fiscales provinciales tienen arreglos permanentes o caso por caso que permiten que el servicio fiscal que está procesando un delito dentro de su jurisdicción procese también delitos “menores” relacionados con él que*

¹⁰¹ Véase también la pág. 14 de la respuesta al cuestionario de la Tercera Ronda, donde el país analizado señaló que: *“Las violaciones de las disposiciones del Código Penal son investigadas por la policía municipal, la policía provincial y la Real Policía Montada de Canadá (RCMP). El juzgamiento de delitos del Código Penal tradicionalmente ha corrido a cargo de las provincias, pero hay excepciones a esta regla general. Por ejemplo, el Ministerio Público es responsable de procesar todos los delitos del Código Penal en los territorios y en general puede procesar delitos tipificados en otras leyes del Parlamento en todo el país. Además, tanto las provincias como el Ministerio Público pueden perseguir violaciones de las secciones 380 (fraude) y 400 (prospectos falsos) del Código Penal,”* http://www.oas.org/juridico/english/mesicic3_can_resp.pdf.

¹⁰² Véanse, por ejemplo, las secciones 80, 81 y 154.1 de la Ley de Administración Financiera, *supra* nota 6.

¹⁰³ Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros, <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-45.2/FullText.html>.

¹⁰⁴ Respuesta al cuestionario, pág. 18, *supra* nota 25.

¹⁰⁵ Informe Anual 2012-2013 del Ministerio Público de Canadá, pág. 5, http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/ar-ra/2012_2013/ar13-ra13.pdf.

normalmente estarían bajo la jurisdicción de otros servicios fiscales. Por ejemplo, el Ministerio Público puede procesar un delito del Código Penal comprendido bajo la jurisdicción provincial con el consentimiento y a nombre de un procurador general provincial cuando está relacionado con un cargo más grave a nivel federal. Igualmente, los servicios fiscales provinciales pueden procesar delitos federales cuando están relacionados con un delito más grave comprendido en el Código Penal. Esta delegación se relaciona con la conducción del proceso. La jurisdicción que delega la conducción del proceso conserva el control final del proceso y de las decisiones principales relativas al caso.”

[85] En relación con la manera en que se nombra al Fiscal General, la sección 4 de la Ley del Fiscal General dispone que el Procurador General debe establecer un comité de selección integrado por una persona nombrada por la Federación de Sociedades de Derecho de Canadá, una persona nombrada por cada uno de los partidos políticos reconocidos por la Cámara de los Comunes, el Subministro de Justicia, el Subministro del Departamento de Seguridad Pública y Preparación para Emergencias y una persona seleccionada por el Procurador General. El Procurador General le entrega a este comité una lista de no más de 10 candidatos que considera adecuados para el nombramiento como Fiscal General. Estos candidatos deben haber sido miembros por lo menos durante 10 años del colegio de abogados de cualquier provincia. El Comité evalúa a los candidatos y le envía una lista de sus tres recomendados al Procurador General, quien entonces selecciona de entre ellos a quien considera idóneo para el puesto. Esta selección se envía para su aprobación a un comité parlamentario. De no obtenerse la aprobación, el Procurador General le refiere al comité el nombramiento de otro de los candidatos recomendados en la lista de 10 candidatos. Si se obtiene la aprobación del comité parlamentario, se le recomienda al Gobernador en Consejo el nombramiento del candidato seleccionado como Fiscal General.¹⁰⁶

[86] La sección 5 de esta ley establece además que el Fiscal General ocupa este puesto, con buena conducta, por un plazo de siete años y puede ser depuesto en cualquier momento por el Gobernador en Consejo con causa justificada, con el apoyo de una resolución de la Cámara de los Comunes para tal efecto. El Fiscal General no puede ser reelecto para ocupar nuevamente el mismo cargo.

[87] En relación con el nombramiento de los Subdirectores de la Fiscalía, el Procurador General debe consultar a un comité de selección integrado por el Fiscal General, un representante de la Federación de Sociedades de Derecho de Canadá y los subministros antes de enviarle una recomendación al Gobernador en Consejo. La persona seleccionada debe haber sido miembro por lo menos durante 10 años del colegio de abogados de cualquier provincia.¹⁰⁷

[88] Los fiscales federales y todos los demás funcionarios y empleados necesarios para permitir que el Fiscal General cumpla cualquiera de las responsabilidades y funciones de su cargo son nombrados de conformidad con la Ley de Empleo en el Servicio Público.¹⁰⁸ En tal sentido, son seleccionados por un proceso de selección basado en méritos, como se establece en la sección 30 de dicha ley, que también establece que el nombramiento para el servicio público debe ser libre de influencias

¹⁰⁶ Véase de modo general la Respuesta al cuestionario, pág. 22, *supra* nota 25

¹⁰⁷ Sección 6 de la Ley del Fiscal General, *supra* nota 82.

¹⁰⁸ Secciones 7 y 8, *ibíd.*

políticas.¹⁰⁹ Además, cualquier fiscal federal nombrado debe ser miembro del colegio de abogados de una provincia o territorio.¹¹⁰

[89] Como servidores públicos, los fiscales y otros funcionarios y empleados están sujetos al Código de Valores y Ética para el Sector Público y a las políticas sobre conflictos de intereses y situaciones posteriores al empleo, cuya observancia es una de sus condiciones de empleo. La inobservancia del código y las políticas puede generar medidas disciplinarias, que incluyen la cesación del empleo. Asimismo, los fiscales están sujetos a las normas y lineamientos contenidos en la Guía del Servicio Fiscal Federal (*Federal Prosecution Service Deskbook*), una publicación producida por el anterior Servicio Fiscal del Departamento de Justicia, que se encarga de lo relativo a las políticas fiscales, incluyendo conflictos de intereses.¹¹¹

[90] El Fiscal General también puede contratar los servicios de abogados (*barristers* y, en la provincia de Quebec, *advocates*) para que actúen como fiscales federales y, con la aprobación de la Junta del Tesoro, puede fijar y pagar sus honorarios, gastos y otras remuneraciones.¹¹² Durante la visita *in situ*, los representantes del Ministerio Público aclararon que estos fiscales, denominados “agentes legales”, trabajan en asuntos de baja complejidad en comunidades pequeñas, predominantemente en casos de condenas relacionadas con drogas.¹¹³ Los representantes señalaron que actualmente alrededor de 500 agentes legales trabajan el Ministerio Público. Estos agentes están sujetos a los términos y condiciones de los contratos a plazo fijo de los agentes, que contienen importantes disposiciones sobre los términos y condiciones de empleo de los agentes legales, así como sobre conflictos de intereses.¹¹⁴ El incumplimiento de los términos y condiciones o de las instrucciones de un supervisor de agentes puede dar como resultado la reducción o anulación de las cuentas; la presentación de una queja ante el órgano disciplinario profesional correspondiente; la interposición de una acción civil contra el agente; la suspensión o cesación como agente o agente *ad*

¹⁰⁹ Ley de Empleo de los Servidores Públicos, *supra* nota 22.

¹¹⁰ Al respecto, el país analizado observa en la nota al pie 45 de la página 22 de su respuesta al cuestionario que: “En Canadá, cada provincia tiene su propia Sociedad de Derecho, por lo que cada provincia de Canadá tiene una ley que les otorga a sus sociedades de derecho la facultad de emitir licencias y reglamentar a los abogados en interés público. Estas leyes rigen la administración de todas las personas que ejercen la abogacía en una provincia concreta y se aseguran de que cumplan las normas de aprendizaje, competencia profesional y conducta profesional correspondientes a los servicios legales que prestan.”

¹¹¹ Guía del Servicio Fiscal Federal, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/fpsd-sfpg/fps-sfp/fpd/index.html>. En página Web del Ministerio Público Guía y Lineamientos del Fiscal General se indica lo siguiente: “El 21 de febrero de 2007, el Procurador General de Canadá emitió una directriz con base en la sección 10(2) de la Ley del Fiscal General en la que dispuso que todos los fiscales federales y personas que actuaran como fiscales federales siguieran siendo regidos por las políticas y lineamientos establecidos en la Guía del Servicio Fiscal Federal, con cualquier modificación que las circunstancias pudieran requerir, sujetos a las pautas emitidas por el Fiscal General de acuerdo con el párrafo 3(3)(c) de la Ley del Fiscal General.”

¹¹² Ley del Fiscal General, sección 7(2), *supra* nota 82.

¹¹³ Durante la visita *in situ*, los representantes aclararon además que se les contrata con base en una prueba de sus conocimientos del derecho penal. Asimismo, otras características que se buscan en un agente legal son su capacidad de cumplir sus funciones de manera profesional y se inspecciona su lugar de trabajo para asegurar que existan las medidas de seguridad adecuadas. Están sujetos a las reglas de su respectiva Sociedad de Derecho y a los términos y condiciones de empleo, que también contienen disposiciones sobre conflictos de intereses. Cada región del país tiene un supervisor de agentes, que verifica que cumplan los términos y condiciones de su empleo. Los términos y condiciones de los contratos a plazo fijo de los agentes están disponibles en el sitio Web del Ministerio Público de Canadá en el siguiente enlace: <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/tcfa-cetf/index.html>.

¹¹⁴ Términos y Condiciones de los Contratos a Plazo Fijo de los Agentes, *ibid.* Véase también Asuntos Relacionados con los Agentes, <http://www.ppsc.gc.ca/eng/aaf-man/index.html>.

hoc; y la suspensión o terminación del acuerdo como empresa agente del Fiscal General.¹¹⁵ También están sujetos a las reglas y lineamientos contenidos en la Guía del Servicio Fiscal Federal de la que se habló arriba.

[91] En relación con los manuales y otros documentos que describen las funciones de su personal, el Ministerio Público sigue la Guía del Servicio Fiscal Federal. Como ya se dijo, esta Guía contiene orientación sobre asuntos de política fiscal. También incluye principios que rigen las conductas de los abogados de la Corona y suministra información relacionada con asuntos de empleo y recursos disponibles para los abogados de la Corona (los abogados empleados por el Gobierno de Canadá).¹¹⁶

[92] En relación con los procedimientos documentados para el fortalecimiento institucional o el mejoramiento de la calidad de las acciones implementadas, el Ministerio Público, al igual que otros órganos gubernamentales, presenta anualmente un Informe de Planes y Prioridades y un Informe de Desempeño Departamental de fin de año,¹¹⁷ que contiene un panorama general de la forma en que se alcanzaron las metas establecidas en el Informe de Planes y Prioridades. Estos informes suministran una perspectiva global del gasto y el desempeño del Ministerio Público. Además, el Ministerio Público se evalúa en el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión, que es una herramienta clave de gestión del desempeño que utiliza el gobierno federal para apoyar la rendición de cuentas sobre gestión de los administradores generales y mejorar las prácticas de gestión de todos los departamentos y agencias. El Ministerio Público se sometió a una evaluación utilizando esta herramienta en 2011-2012.¹¹⁸

[93] Con respecto a capacitación, existe una Escuela para Fiscales, que es un programa de capacitación jurídica interno para fiscales federales administrado por la División de Gestión de la Práctica de la Abogacía del Ministerio Público.¹¹⁹ Como se señala en el sitio Web de la Escuela para Fiscales:¹²⁰

[94] *“Se ofrecen anualmente varios cursos, en los que mediante una combinación de conferencias, seminarios, debates en paneles y sesiones en grupos pequeños y talleres (apoyados con materiales de capacitación por escrito) se fomenta la comprensión de la práctica del derecho penal entre los participantes. Se presta atención particular a las políticas y lineamientos operativos, como los contenidos en la Guía del Servicio Fiscal Federal, que abordan importantes puntos relacionados con la práctica fiscal. Además de suministrar formación jurídica formal, la Escuela también sirve como foro para que los participantes se reúnan, forjen redes, desarrollen relaciones de mentoría y mejoren su sentido de identidad como fiscales federales.*

[95] *El profesorado principal de la Escuela está integrado por expertos en derecho penal que provienen principalmente de entre las filas de fiscales principales del Ministerio Público de todo el*

¹¹⁵ Términos y Condiciones de los Contratos a Plazo Fijo de los Agentes, Sanciones, http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/tcfa-cetf/part1.html#part1_9.

¹¹⁶ Véanse, por ejemplo, la Guía del Servicio Fiscal Federal, parte III: Principios que Rigen la Conducta de los Asesores Jurídicos de la Corona, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/fpsd-sfpg/fps-sfp/fpd/toc.html>, y la respuesta al cuestionario, pág. 23, *supra* nota 25.

¹¹⁷ Estos informes están disponibles en: <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/index.html>.

¹¹⁸ Resultados del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión 2011-2012 – Ministerio Público, <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/assessments-evaluations/2011/ppd/ppd-eng.asp>

¹¹⁹ Véanse la respuesta al cuestionario, pág. 24, *supra* nota 25 y La Escuela para Fiscales, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/spr-epo/index.html>.

¹²⁰ La Escuela para Fiscales, *ibíd.*

país. Varios conferencistas fuera del Ministerio Público, que incluyen jueces, profesores universitarios, abogados defensores e investigadores policiales experimentados también imparten cursos regularmente en la Escuela.”

[96] En la respuesta al cuestionario, el país analizado señala que en la actualidad la Escuela está ofreciendo anualmente dos cursos intensivos distintos de una semana a aproximadamente 70 fiscales, que incluyen agentes legales además de algunos fiscales provinciales e investigadores policiales superiores. Se combinan conferencias, seminarios, debates en paneles y documentos para enseñar a los alumnos y mejorar su comprensión de las prácticas modernas en derecho penal. Estos cursos también incluyen políticas y lineamientos operativos, como los contenidos en la Guía.¹²¹

[97] También se ofrece capacitación interna con respecto a la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros a los contactos designados en cada una de las oficinas regionales del Ministerio Público. Como se indicó en el 13º Informe Anual al Parlamento sobre la Implementación de la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales y la Aplicación de la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros (septiembre 2011 a agosto 2012):¹²²

[98] *“Estos contactos, que en general son fiscales superiores, actuarán como puntos de contacto y coordinadores en asuntos relacionados con la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros que surjan en relación con procesamientos. Además, se han hecho presentaciones a los Directores Regionales del Ministerio Público a fin de incrementar su conocimiento del Convenio de la OCDE, la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros y las actividades actuales de la RCMP [la Real Policía Montada de Canadá] y el Ministerio Público en la materia.”*

[99] En relación con la existencia de procedimientos documentados para el desempeño de sus tareas o de manuales o guías relacionadas con dichas tareas, los fiscales federales, sean empleados del Ministerio Público o agentes legales, se rigen por las reglas y lineamientos de la Guía del Servicio Fiscal Federal.¹²³ Además, los fiscales federales también se sujetan a las pautas que emite el Fiscal General con respecto a la conducción de los juicios. Estas directrices se refieren a asuntos como selección del jurado, testimonio de funcionarios de policía y agentes de la policía civil y tribunales de tratamiento de drogas, además de suministrar orientación sobre las enmiendas legislativas que pueden repercutir en su trabajo.¹²⁴ Por último, otra guía es la Propuesta de Mejores Prácticas para Juzgar el Fraude contra los Gobiernos, que se refiere a actos fraudulentos contra los gobiernos cometidos por personas con acceso a fondos u otros bienes públicos valiosos debido a su empleo dentro de una agencia federal o a una relación contractual para el suministro de bienes o servicios requeridos.¹²⁵

¹²¹ Respuesta al cuestionario, pág. 24, *supra* nota 25.

¹²² Decimotercer Informe Anual al Parlamento sobre la Implementación de la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales y la Aplicación de la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros (Septiembre 2011 – Agosto 2012), <http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/corr-13.aspx?lang=eng>.

¹²³ La Directriz 1 expedida por el Procurador General en febrero de 2007 instruye que todos los fiscales federales deben regirse por esta Guía. Véase Directriz 1, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/dia-dia/d01.html>, y Respuesta al cuestionario, pág. 24, *supra* nota 25.

¹²⁴ Guía y Lineamientos del Director, *supra* nota 95.

¹²⁵ Propuesta de Mejores Prácticas para Juzgar el Fraude contra los Gobiernos, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/pbp-mep/index.html>.

[100] Con respecto a las acciones de fortalecimiento institucional en relación a la transparencia, el Estado analizado señala que el Ministerio Público ha circulado a todos los empleados su Plan de Acción de Valores y Ética; comunicó a todo el personal la política de Prevención y Resolución del Hostigamiento de la Secretaría de la Junta del Tesoro y la Nueva Directriz sobre el Proceso de Denuncia de Hostigamiento; e implementó el Código de Conducta del Ministerio Público.

[101] Con respecto a este Código, el Comité observa que en el más reciente informe anual del Ministerio Público de 2012 – 2013, señala que:

[102] “*El Código de Conducta del Ministerio Público entró en vigor el 1º de mayo de 2013. El Código, que se aplica a todos los empleados del Ministerio Público complementa el Código de Valores y Ética para el Sector Público y se basa en los valores medulares del Ministerio Público de respeto, integridad, excelencia y liderazgo. Los códigos describen las expectativas conductuales que deben cumplir los empleados durante y después de su empleo.*”¹²⁶

[103] En relación con la manera en que se le suministra al público en general información sobre sus objetivos y funciones, el Ministerio Público tiene un sitio Web en <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/index.html>. En este respecto, se informa al público sobre los procedimientos establecidos para el desempeño de sus funciones y se le suministra orientación sobre la forma de llevar a cabo trámites ante el Ministerio Público.¹²⁷ La página Web del Ministerio Público también contiene Información de contacto para recibir consultas del público, de sus oficinas principales en Ottawa y de los Fiscales Federales en Jefe en las oficinas regionales en todo el país.¹²⁸

[104] En relación con los controles internos, el Ministerio Público tiene una División de Auditoría Interna que evalúa la eficacia de los procesos del Ministerio Público y trabaja con el Comité de Auditoría Departamental para prestar asesoría objetiva y recomendaciones al Fiscal General sobre la suficiencia, la calidad y los resultados de la gestión de riesgos y los marcos y procesos de control y gobernanza de la organización.¹²⁹ Los informes de esta División están disponibles en línea.¹³⁰ Además, durante la visita *in situ*, los representantes señalaron que el Ministerio Público tiene un plan multianual basado en riesgos en el que se identifican las áreas de alto riesgo. Se lleva a cabo una evaluación de riesgos con respecto a las operaciones en las oficinas regionales del Ministerio Público. En este sentido, las auditorías de las oficinas regionales son cíclicas y examinan puntos como el cumplimiento de las operaciones fiscales con las políticas y procedimientos del Ministerio Público, el cumplimiento de las prácticas administrativas y financieras con las leyes, normas, políticas y procedimientos aplicables y los procesos gobernanza dentro de las oficinas regionales.¹³¹

[105] En relación con los mecanismos para el manejo de reclamos, quejas o denuncias relacionadas con la consecución de sus objetivos y el desempeño del personal, el país analizado observa en su respuesta al cuestionario que el Ministerio Público ha instituido una Política de Quejas en la que se describe el procedimiento para presentar quejas relacionadas con la labor del Ministerio Público y

¹²⁶ Informe Anual 2012-2013 del Ministerio Público de Canadá, pág. 23, *supra* nota 105.

¹²⁷ Respuesta al cuestionario, pág. 25, *supra* nota 25.

¹²⁸ Ministerio Público de Canadá, Contacto, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/cct/index.html>.

¹²⁹ Informe Anual 2012-2013 del Ministerio Público de Canadá, pág. 24, *supra* nota 105.

¹³⁰ Ministerio Público de Canadá, Publicaciones, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/index.html>.

¹³¹ Véase, por ejemplo, el Informe de Auditoría de la Oficina Regional del Atlántico del 13 de marzo de 2013, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/aatro-vbrat/2013/index.html>.

para consideración del Ministerio Público.¹³² Con esta Política, el Ministerio Público se propone “asegurarse de que las quejas se manejen de manera oportuna y clara y con ello ayudar a mantener la confianza del público en la administración de justicia.”¹³³ Se puede presentar una queja en relación con la conducta de un empleado o agente legal del Ministerio Público o un servicio, procedimiento, práctica o política del Ministerio Público. Por otra parte, el Código de Valores y Ética para el Sector Público dispone que los miembros del público también pueden plantear un asunto ante un punto de contacto en una organización si tienen motivos para creer que un servidor público no ha actuado de acuerdo con el Código.¹³⁴

[106] Además, durante la visita *in situ*, los representantes del Ministerio Público indicaron que la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes es aplicable al Ministerio Público. Hay altos funcionarios que reciben denuncias y el Ministerio Público está obligado a darles seguimiento. También hay abogados institucionales para asuntos relacionados con conflictos de intereses. Los fiscales están obligados a revelar cualquier conflicto de intereses en su vida personal y hacer una declaración al respecto, que se evalúa y se les establecen condiciones. Los representantes señalaron que este mecanismo se usa ampliamente. También hay mecanismos de protección contra represalias.

[107] En relación con la manera en que se aseguran los recursos presupuestales necesarios para sus operaciones, el Ministerio Público presenta sus estimaciones principales para un año, que representan los recursos financieros que se requieren para un ejercicio fiscal.¹³⁵ Junto con estas estimaciones, el Ministerio Público también debe entregar el Informe de Planes y Prioridades, que complementa la información contenida en las estimaciones principales y describe las prioridades departamentales, los resultados previstos y las necesidades de recursos conexas, que cubren tres ejercicios fiscales.¹³⁶ El país analizado observa en su respuesta al cuestionario que la totalidad del presupuesto del Ministerio Público se dedica a sus operaciones, es decir, a suministrar servicios de enjuiciamiento.¹³⁷ El presupuesto para la operación del Ministerio Público de Canadá es el siguiente:

Año	Financiamiento (\$ millones)
2013-2014 ¹³⁸	169,4
2012-2013 ¹³⁹	183

¹³² Véanse la respuesta al cuestionario, págs. 25-26, *supra* nota 25 y Política sobre Quejas del Ministerio Público de Canadá, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/cmp-pln/index.html>.

¹³³ Política sobre Quejas del Ministerio Público de Canadá, *ibid*.

¹³⁴ Código de Valores y Ética para el Sector Público, Vías de Resolución, *supra* nota 43.

¹³⁵ Por ejemplo, las Estimaciones Principales para el Ministerio Público para 2013-2014 se encuentran en: <http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/20132014/me-bpd/me-bpd02-eng.asp#toc2-96>.

¹³⁶ Los Informes de Planes y Prioridades del Ministerio Público se encuentran en su página Web de Publicaciones: <http://www.ppsc.gc.ca/Eng/pub/index.html>.

¹³⁷ Respuesta al cuestionario, pág. 26, *supra* nota 25 e Informe Anual 2012-2013 del Ministerio Público de Canadá, pág. 39, *supra* nota 105.

¹³⁸ Las cifras para 2013-2014 representan el gasto planeado para ese ejercicio fiscal, tomadas de la sección del Resumen de Planeación del Informe de Planes y Prioridades del Ministerio Público 2013-2014, http://www.ppsc.gc.ca/Eng/pub/rpp/2013_2014/index.html.

¹³⁹ Las cifras del presupuesto para los años 2009-2013 provienen de los Informes Anuales del Ministerio Público, disponibles en la página Web de Publicaciones del Ministerio Público, en <http://www.ppsc.gc.ca/Eng/pub/index.html>.

2011-2012	186,6
2010-2011	172,9
2009-2010	181,4

[108] En relación con la manera en que el Ministerio Público se coordina con otras agencias o autoridades públicas y obtiene apoyo de otras autoridades, como ya se dijo, el Ministerio Público celebra acuerdos con las provincias. Puesto que comparten jurisdicción, las medidas de cooperación y la coordinación, como los arreglos permanentes o caso por caso entre el Ministerio Público y las provincias, son esenciales para la aplicación eficaz de la ley.¹⁴⁰ Además, el Ministerio Público trabaja también con el Departamento de Justicia Canadá y los fiscales consultan a los asesores jurídicos en asuntos como derecho de los derechos humanos, derecho constitucional, derecho aborigen y derecho público. Ambas organizaciones también han celebrado memorandos de entendimiento para regir los servicios institucionales y legales que se prestan entre sí o a nombre uno del otro.¹⁴¹ Finalmente, puesto que el Ministerio Público no es un organismo de investigación y enjuicia una vez presentado el cargo después de una investigación de la Real Policía Montada de Canadá o alguna otra agencia policial o de investigación, presta asesoría y asistencia a los investigadores en la etapa de investigación y trabaja estrechamente con ellos, en particular en materia de terrorismo, organizaciones delictivas, productos del delito, lavado de activos, fraudes en la bolsa de valores y casos de gran envergadura.¹⁴² Como se observa en el Informe Anual 2012-2013 del Ministerio Público de Canadá:¹⁴³

[109] *“El Ministerio Público de Canadá presta asesoría a las agencias policiales durante sus investigaciones para asegurar que se manejen de tal manera que sea posible un procesamiento basado en los fundamentos de un caso. La participación temprana y continua de los fiscales en las investigaciones importantes y en la implementación de programas nacionales de aplicación de la ley les permite a la policía y a otras agencias de investigación aprovechar su asesoría jurídica al determinar la mejor manera de asegurar el cumplimiento de la ley.*

[110] *Los abogados del Ministerio Público suministran asesoría en temas como la presentación de evidencias requeridas por la ley y ayuda para obtener órdenes para recopilar evidencias clave, como autorizaciones para escucha telefónica y órdenes de entrega de pruebas.*

[111] En relación con los mecanismos de rendición de cuentas aplicables al desempeño de sus deberes, el país analizado observa en su respuesta al cuestionario que, como organismo del gobierno federal, el Ministerio Público de Canadá es responsable de informar sobre su desempeño.¹⁴⁴ En este respecto, informa anualmente al Parlamento sobre (i) los resultados obtenidos y el cumplimiento de sus prioridades organizacionales a través de los Informes de Desempeño Departamental, que están

¹⁴⁰ Informe Anual 2012-2013 del Ministerio Público de Canadá, pág. 5 *supra* nota 105.

¹⁴¹ *Ibid.*

¹⁴² Respuesta al cuestionario, pág. 20, *supra* nota 25.

¹⁴³ Informe Anual 2012-2013 del Ministerio Público de Canadá, pág. 5 *supra* nota 105.

¹⁴⁴ Respuesta al cuestionario, pág. 27, *supra* nota 25.

disponibles en el sitio Web del Ministerio Público.¹⁴⁵ Estos informes incluyen además algunos de los desafíos que enfrenta el Ministerio Público y las medidas que ha adoptado para hacerles frente.¹⁴⁶

[112] El Ministerio Público también tiene la obligación de producir un informe anual sobre las actividades de la Fiscalía General, salvo los asuntos relacionados con los delitos contenidos en la Ley de Elecciones de Canadá o con cualquier apelación u otro proceso conexo a dichos asuntos, en el año fiscal inmediato anterior.¹⁴⁷ Este informe anual contiene información general sobre el Ministerio Público, la revisión de los procesamientos realizados por este servicio en el año, perfiles regionales e información financiera, entre otras cosas. Los informes anuales están disponibles públicamente en sitio Web del Ministerio Público.¹⁴⁸

[113] Además, el Ministerio Público mantiene en su sitio Web una sección sobre Publicación Proactiva, una medida implementada por Canadá para fortalecer la gestión del sector público mejorando la transparencia y la supervisión de los recursos públicos en el gobierno federal. Esta sección contiene la información financiera y de recursos humanos obligatoria con respecto al Ministerio Público de Canadá, como los gastos de viajes y hospitalidad relacionados con ciertos funcionarios gubernamentales, los contratos celebrados por el Gobierno de Canadá por montos superiores a \$10.000 (con algunas excepciones limitadas, como la seguridad nacional) y la reclasificación de puestos. Esta sección también incluye información sobre la adjudicación de subvenciones y contribuciones superiores a \$25.000 e informes anuales de gastos de viaje, hospitalidad y conferencias del Ministerio Público.¹⁴⁹

[114] El Comité observa también que el Ministerio Público de Canadá también incluye en su página Web de publicaciones estados financieros e informes financieros trimestrales.¹⁵⁰

2.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas

[115] El Ministerio Público de Canadá cuenta con un conjunto de disposiciones y/o de otras medidas pertinentes para los propósitos de la Convención, algunas de las cuales fueron descritas de manera sucinta en la sección 2.1 de este informe. No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones al respecto.

[116] En primer lugar, el Comité observa que la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros, que tipifica como delito el soborno transnacional, se enmendó recientemente para cumplir mejor las obligaciones anticorrupción de Canadá según los tratados internacionales en la materia, entre ellos la Convención Interamericana contra la Corrupción.¹⁵¹ Estas enmiendas, entre otras cosas, extienden la sentencia máxima de privación de la libertad aplicable al delito de soborno

¹⁴⁵ Los Informes de Desempeño Departamental están disponibles en la página Web de publicaciones del Ministerio Público, en <http://www.ppsc.gc.ca/Eng/pub/index.html>.

¹⁴⁶ Véase el Informe de Desempeño Departamental 2012-2013, Mensaje del Fiscal General, http://www.ppsc.gc.ca/Eng/pub/dpr-rmr/2012_2013/index.html.

¹⁴⁷ Sección 16 de la Ley del Fiscal General, *supra* nota 82 y Respuesta al cuestionario, pág. 27, *supra* nota 25.

¹⁴⁸ Los informes anuales están disponibles en la página Web de publicaciones del Ministerio Público, en <http://www.ppsc.gc.ca/Eng/pub/index.html>.

¹⁴⁹ Véase Publicación Proactiva del Ministerio Público, <http://www.ppsc.gc.ca/eng/tra/index.html>.

¹⁵⁰ Informes Financieros del Ministerio Público, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/index.html>.

¹⁵¹ Véase Resumen Legislativo del Proyecto de Ley S-14: Una Ley para Enmendar la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros, <http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/LegislativeSummaries/41/1/s14-e.pdf>.

de funcionarios públicos extranjeros y elimina la excepción de los pagos de facilitación para dicho delito.¹⁵² Cabe señalar otras dos enmiendas.

[117] Primero, además de la jurisdicción territorial, la Ley establece la jurisdicción nacional para su aplicación a los delitos contemplados en la Ley, que permite ahora al país analizado enjuiciar a empresas canadienses, ciudadanos canadienses y residentes permanentes en Canadá si han cometido el delito de soborno de un funcionario público extranjero, sin necesidad de presentar pruebas de un vínculo entre Canadá y el delito. Como se indica en el resumen legislativo del proyecto de ley que introdujo las enmiendas propuestas: “...la nueva sección le permitirá al Gobierno de Canadá ejercer jurisdicción sobre todas las personas o empresas de nacionalidad canadiense, sin importar el lugar en que haya ocurrido el supuesto soborno.”¹⁵³

[118] Segundo, esta ley tipifica la falsificación de libros y registros con la finalidad de sobornar a un funcionario público extranjero o de ocultar el soborno, por ejemplo, mantener cuentas fuera de libros; no registrar o registrar incorrectamente las transacciones; registrar gastos inexistentes; identificar pasivos incorrectamente; utilizar intencionalmente documentos falsos; o destruir intencionalmente libros y registros contables antes de que haya transcurrido el plazo permitido por la ley.

[119] Con estas enmiendas, el Comité considera que potencialmente podrían aumentar las posibilidades de procesamiento del soborno transnacional, pues más empresas, ciudadanos y residentes permanentes canadienses serán cubiertos por la aplicación de esta ley y además estarán sujetos al nuevo delito penal relacionado con la contabilidad.

[120] En vista de las mayores oportunidades de procesamiento que plantean las enmiendas a esta ley, el Comité estima que el país analizado debería considerar asegurarse de que el Ministerio Público disponga de los recursos financieros y humanos suficientes para poder desempeñar eficazmente su papel de procesamiento en la aplicación de la ley y cumplir las obligaciones anticorrupción de Canadá. Como se dijo en la sección 2.1, el Ministerio Público es responsable del procesamiento de todos los delitos comprendidos en dicha ley. El Comité observa que en la respuesta al cuestionario, el país analizado señala que ha nombrado a un fiscal como coordinador nacional para toda la asesoría previa al juicio y los procesamientos con base en esta ley para todo el país, y en el Informe Anual 2012-2013 del Ministerio Público se hace referencia a que los fiscales en Ottawa llevaron a cabo el primer procesamiento de un individuo con base en esta ley.¹⁵⁴ El Estado analizado señala que este coordinador nacional trabaja activamente con la Real Policía Montada de Canadá para identificar aquellos casos que se prevé que se presentarán y que a su vez trabaja con las oficinas del Ministerio Público en las regiones afectadas para velar por que se disponga de la experiencia necesaria para manejar los casos conforme surjan. El Estado analizado también observa que si bien se prevé que se necesitarán recursos adicionales en relación con los juicios basados en la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros, se requiere flexibilidad en la provisión de recursos porque, a diferencia de otras jurisdicciones, no es práctica del Ministerio Público asignar fiscales de tiempo completo a un tipo de casos, en particular en zonas en que los cargos son relativamente infrecuentes. Por el contrario, el Ministerio Público adopta un enfoque flexible al asignar los recursos correctos a un caso dado en el momento correcto. El Comité observa que en el Informe Anual 2012-2013 del

¹⁵² Véase Resumen Legislativo del Proyecto de Ley S-14: Una Ley para Enmendar la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros, pág. 1, <http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/LegislativeSummaries/41/1/s14-e.pdf>.

¹⁵³ *Ibid.*, pág. 7.

¹⁵⁴ Respuesta al cuestionario, pág. 44, *supra* nota 25 e Informe Anual 2012-2013 del Ministerio Público de Canadá, pág. 11, *supra* nota 105.

Ministerio Público, los procesamientos regulatorios y económicos, como los relacionados con el soborno transnacional, pueden ser complejos y exigir gran cantidad de recursos.¹⁵⁵ En vista de lo anterior, el Comité formulará una recomendación (ver recomendación 2.4.1 en la sección 2.4 del Capítulo II del presente informe).

[121] En este sentido, la necesidad de recursos humanos y financieros suficientes para la aplicación efectiva de la ley también fue expresada por los senadores y los miembros del Parlamento en las deliberaciones durante los análisis de la propuesta que introdujo las enmiendas en el Senado y en la Cámara de los Comunes, para la investigación y el procesamiento eficaces del soborno transnacional.¹⁵⁶

[122] Asimismo, la organización de la sociedad civil Transparencia Internacional Canadá, en su respuesta al cuestionario de la Cuarta Ronda de Análisis, señala lo siguiente como una dificultad para que el Ministerio Público cumpla sus funciones:

[123] *“En comparación con otras jurisdicciones, la existencia de un solo experto en corrupción internacional en el Ministerio Público de Canadá es indicativa de la escasez de conocimientos especializados dirigidos al procesamiento de la corrupción.”*¹⁵⁷

[124] En segundo lugar, el Comité observa que el Ministerio Público tiene manuales importantes que suministran reglas y directrices para la conducción de los procesamientos en Canadá, particularmente la Guía del Servicio Fiscal Federal. El Comité observa, sin embargo, que parece que la última actualización de esta Guía se produjo en octubre de 2005, y por lo tanto se ha quedado obsoleto. Por ejemplo, la última actualización es anterior a la propia creación del Ministerio Público. Algunos aspectos importantes, como la estructura orgánica del Ministerio Público y su mandato, incluidos el papel del Fiscal General y los esfuerzos para que esta oficina sea independiente, no están reflejados en la Guía. El Comité observa que en los Informes de Planes y Prioridades del Ministerio Público se hace referencia a actividades en curso para una revisión importante de esta Guía,¹⁵⁸ y en el más reciente Informe de Desempeño Departamental de este órgano de control superior se señala que a

¹⁵⁵ Informe Anual 2012-2013 del Ministerio Público de Canadá, *ibid.*, página 10.

¹⁵⁶ Véanse, por ejemplo, los comentarios del Hon. David P. Smith durante la segunda lectura del Proyecto de Ley S-14, donde en el contexto de la investigación del soborno transnacional señala que: *“Esta ley le otorgará a la RCMP [la Real Policía Montada de Canadá] la facultad exclusiva para imputar cargos con base en la ley... Esta enmienda fortalecerá su papel. Esperamos que el gobierno se asegure de que vaya acompañada de los recursos suficientes. El proyecto de ley no aborda este punto, pero seguiremos la situación para cerciorarnos de que el gobierno suministre el respaldo necesario”*, segunda lectura del Proyecto de Ley S-14, http://www.parl.gc.ca/Content/Sen/Chamber/411/Debates/140db_2013-02-27-e.htm?Language=E#24. Véanse también las deliberaciones de la segunda lectura del proyecto de ley en la Cámara de los Comunes, en <http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?Pub=Hansard&Doc=255&Parl=41&Ses=1&Language=E&Mod e=1> y <http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?Pub=Hansard&Doc=262&Parl=41&Ses=1&Language=E&Mod e=1>.

¹⁵⁷ Véase la respuesta de Transparencia Internacional Canadá al cuestionario de la Cuarta Ronda de Análisis, págs. 18-19, *supra* nota 3.

¹⁵⁸ Véase la sección sobre Puntos Destacados de la Planeación en el Programa #2: Programa de Enjuiciamiento de Delitos Reglamentarios y Económicos en los Informes de Planes y Prioridades 2012-2013 y 2013-2014 del Ministerio Público, *supra* nota 136.

principios de 2014 se publicará una Guía del Ministerio Público de Canadá.¹⁵⁹ El Comité espera esta actualización prevista, ya que el manual data de 1993.¹⁶⁰

[125] El material obsoleto no se limita solamente a la Guía. Otra guía importante, a la que se hace referencia en la sección 2.1, es la Propuesta de Mejores Prácticas para Juzgar el Fraude contra los Gobiernos, que se refiere a actos fraudulentos contra los gobiernos cometidos por personas con acceso a fondos u otros bienes públicos valiosos debido a su empleo dentro de una agencia federal o a una relación contractual para el suministro de bienes o servicios requeridos.¹⁶¹ En 2007, el Procurador General le asignó al Fiscal General la responsabilidad de desarrollar un conjunto de mejores prácticas para el enjuiciamiento de fraudes contra el gobierno.¹⁶² Estas mejores prácticas se produjeron en respuesta a la tipificación de nuevos delitos graves que entró en vigor en 2007 con la aprobación de las enmiendas a la Ley de Administración Financiera. El Comité observa que estas mejores prácticas se establecieron el 24 de septiembre de 2009 y hacen referencia a la Política sobre Pérdidas Monetarias y Delitos y Otros Actos Ilegales contra la Corona de la Secretaría de la Junta del Tesoro, cuyo objetivo es asegurar la rendición de cuentas por todas las pérdidas monetarias y todas las denuncias de delitos y actos ilícitos contra la Corona y otras irregularidades mediante su denuncia e investigación, así como la aplicación de las medidas pertinentes.¹⁶³ Se realizarán diversas acciones con la Secretaría de la Junta del Tesoro, como formular una estrategia para difundir esta política, cooperar con el Departamento de Justicia para revisar la política con vistas a actualizarla y prestar asesoría jurídica oportuna a los departamentos federales que sospechen que han sido víctimas de fraude o para determinar si los incidentes deben o no reportarse a la policía. Sin embargo, esta política se rescindió una semana después de la implementación de las mejores prácticas y fue sustituida el 1º de octubre de 2009 por la Directriz sobre Pérdidas Monetarias o de Bienes.¹⁶⁴

[126] En vista de lo anterior, el Comité considera que el Ministerio Público debería actualizar sus guías y manuales. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 2.4.2 en la sección 2.4 del Capítulo II del presente informe).

[127] En tercer lugar, cabe destacar que el Comité subraya un punto específico que se debe actualizar en la Guía: el capítulo sobre la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros. Actualmente, este capítulo se enfoca exclusivamente a los requisitos de denuncia de la ley, que requiere que el Ministro de Relaciones Exteriores, el Ministro de Comercio Internacional, el Ministro de Justicia y el Procurador General preparen conjuntamente un informe sobre la implementación de la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales y la aplicación de la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros y la aplicación de la ley.¹⁶⁵ El Comité opina que este capítulo debe actualizarse para reflejar las nuevas enmiendas que entraron en vigor para esta ley. Además, podría ser provechoso que contuviera un panorama general sobre las prácticas y políticas del Ministerio Público en relación con

¹⁵⁹ Véase Programa #2: Programa de Enjuiciamiento de Delitos Reglamentarios y Económicos, Informe de Desempeño Departamental del Ministerio Público 2012-2013, *supra* nota 146.

¹⁶⁰ *Ibid.*

¹⁶¹ Propuesta de Mejores Prácticas para Juzgar el Fraude contra los Gobiernos, *supra* nota 125.

¹⁶² Asignación 1 del 21 de febrero de 2007, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/dia-dia/a01.html>.

¹⁶³ Política sobre Pérdidas Monetarias y Delitos y Otros Actos Ilícitos contra la Corona, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12209§ion=text>.

¹⁶⁴ Directriz sobre Pérdidas Monetarias o de Bienes, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=15792§ion=text>.

¹⁶⁵ Véanse la Guía del Servicio Fiscal Federal, parte VI: Política en Ciertos Tipos de Litigios, capítulo 33, Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/fpsd-sfpg/fps-sfp/fpd/ch33.html>, y sección 12, Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros, *supra* nota 103.

el procesamiento de los delitos tipificados en la ley en lugar de enfocarse exclusivamente a los requisitos de denuncia, de manera muy similar al contenido de la parte VI de la Guía con respecto a los capítulos sobre productos del delito y otros tipos de litigios.¹⁶⁶ El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 2.4.3 en la sección 2.4 del Capítulo II del presente informe).

[128] Por último, otra medida que podría adoptar el país sería publicar, en la página de Publicación Proactiva del sitio Web del Ministerio Público, la información sobre irregularidades fundamentadas, como lo señala la sección 11(c) de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, describiendo la irregularidad e incluyendo la identidad de la persona que la cometió, de ser necesario para describir correctamente la irregularidad; las recomendaciones formuladas en cualquier informe presentado al director ejecutivo, en su caso; y cualquier medida correctiva adoptada por el director ejecutivo, o los motivos por los que se no adoptaron medidas correctivas. Esta información no se encuentra actualmente en el sitio Web del Ministerio Público. Es difícil determinar si este tipo de conductas irregulares han ocurrido, pero todavía no se registran en línea, o si en los años de vigencia de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes no han ocurrido en el Ministerio Público este tipo de conductas irregulares fundamentadas. En cualquier caso, esta información debería estar disponible en la sección de Publicación Proactiva del sitio Web del Ministerio Público de Canadá, de manera similar a la publicada por la Secretaría de la Junta del Tesoro. En el caso de la Secretaría, aunque no ha habido casos de conductas irregulares fundamentadas, este organismo de todas maneras lo hace saber al público.¹⁶⁷ El Ministerio Público podría contemplar la institución de una política similar. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 2.4.4 en la sección 2.4 del Capítulo II del presente informe).

2.3 Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas

[129] El Comité observa que el país analizado mantiene estadísticas sobre los resultados de los cargos basados en el Código Penal y otra legislación federal relevante. En seguida se presenta un resumen de la información suministrada al Comité después de la visita, con respecto de las disposiciones pertinentes del Código Penal:¹⁶⁸

Resultados durante los ejercicios fiscales 2008-2009 a 2012-2013 de cargos basados en el Código Penal, las secciones 122, 380 y 462.31, por sección y año					
Código Penal	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Sección 122 (abuso de confianza por un funcionario público)					
Absolución	0	0	2	0	0
Sin resultado sobre el cargo - En proceso, asunto todavía ante los tribunales	0	1	0	3	18
Retiro del cargo	0	1	1	0	0
Sección 380 (fraude)					
Absolución	0	5	2	2	3
Apelación abandonada	0	1	0	0	0
Cargos rechazados	0	3	0	0	0

¹⁶⁶ Guía del Servicio Fiscal Federal, parte VI: Política en Ciertos Tipos de Litigios, <http://www.ppsc-sppc.gc.ca/eng/pub/fpsd-sfpg/fps-sfp/fpd/toc.html>.

¹⁶⁷ Véase Publicación de Información sobre Irregularidades Fundamentadas en la Secretaría del Tesoro – Informes, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pd-dp/dww-dcapt/report-rapport-eng.asp>.

¹⁶⁸ Ministerio Público de Canadá – Resultados, http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_can_out.pdf

Condena	15	30	9	1	11
Condena (Otros/delitos menores)	1	0	2	0	0
Cargo suspendido	0	0	1	0	0
Derivación	0	0	0	1	1
Declaración propia de culpabilidad	113	124	42	50	15
Declaración propia de culpabilidad (Otros/delitos menores)	0	0	0	2	0
Sobreseimiento judicial	3	0	1	1	0
Sin resultado sobre el cargo - En proceso, asunto todavía ante los tribunales	110	131	123	75	368
Anulado	0	1	0	0	0
Sobreseimiento (Corona)	84	56	18	15	34
Retiro del cargo	59	60	21	25	29
Sección 462.31 (lavado de productos del delito)					
Absolución	0	0	1	1	0
Cargos rechazados	0	1	1	2	0
Condena	2	2	3	1	0
Declaración propia de culpabilidad	5	13	5	3	0
Sin resultado sobre el cargo - En proceso, asunto todavía ante los tribunales	34	38	20	36	41
Sobreseimiento (Corona)	1	2	6	8	9
Retiro del cargo	32	29	16	11	6

[130] El Comité observa que los actos de corrupción tipificados en el Código Penal son delitos graves y por lo tanto no prescriben. Además, las cifras reflejan solamente los juicios y resultados llevados a cabo por el Ministerio Público como órgano de control superior y no incluyen los procesamientos y resultados efectuados por los fiscales provinciales. Como se señaló en la sección 2.1, las provincias tradicionalmente se han encargado de los procesamientos basados en el Código Penal en lugar del Ministerio Público. Sin embargo, el país analizado suministró estadísticas relacionadas sobre procesamientos de actos de corrupción tipificados en el Código Penal llevados a cabo por las provincias y se encuentra disponible en http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_can_stat.pdf.¹⁶⁹

[131] El Estado analizado también mantiene resultados de los delitos contenidos en las leyes federales pertinentes que abordan de asuntos contra la corrupción, cuales son delitos graves y por lo tanto no prescriben. El siguiente es un resumen de la información suministrada al Comité con posterioridad a la visita con respecto a las disposiciones pertinentes de la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros y la Ley de Administración Financiera.¹⁷⁰

Resultados durante los ejercicios fiscales 2008-2009 a 2012-2013 de cargos basados en la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros y la Ley de Administración Financiera, por sección, ley y año

¹⁶⁹ Estadísticas sobre Actos de Corrupción – Provincias y Territorios. Además, el Comité también toma en cuenta la siguiente afirmación del país analizado en su respuesta al cuestionario, pág. 44, *supra* nota 25, “En el ejercicio fiscal 2011-2012, aproximadamente el 89% de todos los casos de litigio fueron parte del programa de enjuiciamientos de delitos relacionados con drogas, el Código Penal y terrorismo (que incluye delitos de delincuencia organizada), mientras que cerca del 11% involucraron delitos reglamentarios y económicos federales”.

¹⁷⁰ Ministerio Público de Canadá – Resultados, *supra* nota 168.

Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Sección 3 (soborno de un funcionario público extranjero)					
Sin resultado sobre el cargo - En proceso, asunto todavía ante los tribunales	1	0	1	2	1
Ley de Administración Financiera					
No hubo cargos registrados con base en las secciones 80 (delitos y sanciones y fraudes contra el gobierno), 81 (sobornos ofrecidos o aceptados) y 154.01 (fraude contra Su Majestad) de la Ley de Administración Financiera. ¹⁷¹					

[132] Con respecto a la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros, en la respuesta al cuestionario se hace referencia a un enjuiciamiento y a otros dos casos que estaban en curso en el momento en que el país analizado entregó su respuesta al cuestionario en junio de 2013.¹⁷² También se presentan otros resultados en un informe anual sobre la aplicación y el cumplimiento de la ley. El Comité constata, tras revisar la información contenida en los informes anuales de la Ley y del Ministerio Público,¹⁷³ que se han realizado cuatro condenas con base en la ley desde 1999, cuando fue promulgada, y que en 2013 se enjuició y condenó al primer individuo con base en la misma.¹⁷⁴ Además, hay 35 investigaciones en curso.

[133] Por último, el Comité toma nota de los datos estadísticos recopilados por el Estado analizado sobre los resultados de los cargos por delitos de corrupción con respecto de las disposiciones pertinentes del Código Penal. Sin embargo, el Comité observa que esta información no está disponible en línea y por lo tanto no es accesible para el público en general. En ese sentido, el Comité considera que convendría al país analizado hacer esta información fácilmente disponible para el público. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 2.4.5 en la sección 2.4 del Capítulo II del presente informe).

2.4 Conclusiones y recomendaciones

[134] Con base en el análisis integral realizado con respecto al Ministerio Público de Canadá en los acápites anteriores, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[135] Canadá ha considerado y adoptado medidas destinadas a mantener y fortalecer el Ministerio Público como órgano de control superior, de acuerdo con lo dicho en la sección 1 del capítulo II de este informe.

[136] En vista de los comentarios planteados en esa sección, el Comité sugiere que el país analizado considere las siguientes recomendaciones:

2.4.1 Suministrar al Ministerio Público los recursos presupuestales y humanos necesarios para la aplicación adecuada de la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos

¹⁷¹ Información suministrada en la tabla Ministerio Público de Canadá – Resultados, *ibid*, y por el Estado analizado en intercambios subsiguientes de correos electrónicos.

¹⁷² Respuesta al cuestionario, págs. 44-45, *supra* nota 25.

¹⁷³ Véanse el Informe Anual 2012-2013 del Ministerio Público de Canadá, pág. 11, *supra* nota 105 y el Decimosegundo y Decimotercer Informe Anual al Parlamento sobre la Implementación de la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales y la Aplicación de la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros, disponibles en <http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/corruption.aspx?lang=eng>.

¹⁷⁴ Véase *R. Vs. Karigar*, 2013 ONSC 5199 (CanLII), <http://canlii.ca/t/g03dw>.

Extranjeros, dentro de los recursos disponibles (ver sección 2.2 del capítulo II de este informe). (Ver sección 1.2 del capítulo II de este informe).

- 2.4.2 Actualizar las guías y manuales del Ministerio Público, en especial la Guía del Servicio Fiscal Federal y la Propuesta de Mejores Prácticas para el Procesamiento del Fraude contra los Gobiernos (ver sección 2.2 del capítulo II de este informe).
- 2.4.3 Actualizar el capítulo sobre la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros en la Guía del Servicio Fiscal Federal de manera que contenga un panorama general sobre las prácticas y políticas relevantes para el procesamiento de los delitos establecidos en la ley (ver sección 2.2 del capítulo II de este informe).
- 2.4.4 Informar si han ocurrido o no conductas irregulares fundamentadas en la sección de Publicación Proactiva del sitio Web del Ministerio Público de Canadá (ver sección 2.2 del capítulo II de este informe).
- 2.4.5 Hacer pública de manera más asequible para los usuarios del público general su información estadística con respecto las disposiciones pertinentes del Código Penal sobre actos de corrupción (ver sección 2.3 del capítulo II de este informe).

3. COMISIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO

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

[137] La Comisión del Servicio Público cuenta con un conjunto de disposiciones que conforman su marco jurídico y con otras medidas, referidas, entre otros, a los siguientes aspectos:

[138] La Ley de Empleo en el Servicio Público dispone que se mantiene la Comisión del Servicio Público y consta del Presidente y otros dos o más comisionados.¹⁷⁵ El mandato de la Comisión es (a) nombrar o disponer el nombramiento de personas al servicio público o provenientes del mismo, (b) llevar a cabo investigaciones y auditorías de conformidad con esta ley, (c) aplicar las disposiciones de la Ley de Empleo en el Servicio Público relacionadas con las actividades políticas de los empleados y administradores generales y (d) cumplir cualquier otra función relacionada con el servicio público que le asigne el Gobernador en Consejo.¹⁷⁶ En este sentido, el cometido de la Comisión del Servicio

¹⁷⁵ Ley de Empleo en el Servicio Público, sección 4(1), *supra* nota 22.

¹⁷⁶ Secciones 11 y 12, *ibid.* La Sección 2 de dicha Ley establece que el ‘servicio público’ se define como varios puestos en o bajo los departamentos que se especifican en el Anexo I de la Ley de Administración Financiera; las instituciones que figuran en el Anexo IV de la misma ley; y los organismos independientes contenidos en el Anexo V de dicha ley. ‘Empleado’ se define como una persona empleada en la porción del servicio público para la cual la Comisión tiene la facultad exclusiva para hacer nombramientos. Con respecto a ‘administrador general’, dicha ley establece que significa: (a) tratándose de alguna de las instituciones incluidas en el Anexo I de la Ley de la Administración Financiera, el viceministro de dicha institución; (b) tratándose de cualquier institución o parte de una institución designada como departamento en dicha ley, la persona que designe el Gobernador en Consejo como administrador general para los fines de esta ley; y (c) tratándose de alguna de las instituciones incluidas en los Anexos IV o V de la Ley de Administración Financiera para la cual la Comisión tiene la facultad exclusiva para hacer nombramientos, su ejecutivo en jefe o, de no existir éste, su administrador general estatutario o, de no existir ninguno de estos dos cargos, la persona designada por el Gobernador en Consejo como su administrador general para los fines de esta ley. Un ‘departamento’ se define con el significado de: (a) una de las instituciones incluidas en el Anexo I de la Ley de Administración Financiera; (b) cualquier otro organismo designado

Público es promover y salvaguardar los nombramientos basados en méritos libres de influencias políticas en el servicio público y, en colaboración con otras partes interesadas, proteger la naturaleza no partidista del servicio público.¹⁷⁷

[139] Por tener bajo su responsabilidad la promoción y la salvaguarda de los nombramientos basados en méritos y libres de influencias políticas, la Comisión del Servicio Público le reporta independientemente sobre su mandato al Parlamento.¹⁷⁸

[140] En relación con el nombramiento de personas al servicio público o proveniente del mismo, la Ley de Empleo en el Servicio Público permite que la Comisión del Servicio Público delegue a los administradores generales la facultad de hacer nombramientos, sujeta a ciertos términos y condiciones. Como se señala en el documento que se presentó durante la visita *in situ*, el país analizado tiene un sistema de dotación de personal con un alto nivel de delegación.¹⁷⁹ Aunque la Comisión del Servicio Público tiene la facultad exclusiva para hacer nombramientos al servicio público o proveniente del mismo, delega la mayor parte de sus atribuciones relacionadas con la dotación de personal a los administradores generales.¹⁸⁰ Cuando la delegación se le adjudica a un administrador general para hacer nombramientos de acuerdo con un proceso interno, la delegación incluye la facultad de revocar tales nombramientos o adoptar medidas correctivas siempre que el administrador general, tras una investigación, está convencido de que un error, omisión o conducta irregular incidió en la selección de una persona o en un nombramiento.¹⁸¹ La Comisión puede revisar o rescindir la delegación en cualquier momento y los administradores generales están sujetos a cualquier política establecida por la Comisión con respecto a estas atribuciones y funciones delegadas.¹⁸² Actualmente, 82 administradores generales sujetos a la Ley de Empleo en el Servicio Público cuentan con esta facultad.¹⁸³

[141] En relación con la administración de las disposiciones de la Ley de Empleo en el Servicio Público con respecto a las actividades políticas de los empleados y administradores generales, dicha ley reconoce el derecho de los empleados de participar en actividades políticas, a la vez que se mantiene el principio de imparcialidad política en el servicio público.¹⁸⁴ Además, establece funciones y responsabilidades específicas para los empleados y la Comisión del Servicio Público con respecto a las actividades políticas y la administración del régimen de actividades políticas respectivo.¹⁸⁵

por el Gobernador en Consejo como departamento para los propósitos de la ley; y (c) cualquier otra parte de un organismo designada por el Gobernador en Consejo como departamento para los propósitos de la ley.

¹⁷⁷ Véase el documento suministrado durante la visita *in situ*, Presentación, La Comisión del Servicio Público de Canadá, diapositiva 5, http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_can_psc.pdf.

¹⁷⁸ Respuesta al cuestionario, pág. 9, *supra* nota 25 y sección 23 de la Ley de Empleo en el Servicio Público, *supra* nota 22. Véase también el preámbulo de esta ley, que señala que “*Canadá seguirá disfrutando de un servicio público basado en méritos y no partidista y en el cual estos valores se salvaguarden de manera independiente.*”

¹⁷⁹ Presentación, La Comisión del Servicio Público de Canadá, diapositiva 10, *supra* nota 177.

¹⁸⁰ Las delegaciones se llevan a cabo a través de un Instrumento de Delegación y Rendición de Cuentas sobre Nombramientos. Este instrumento identifica las facultades de nombramiento y relacionadas con nombramientos que se delegan, las facultades que pueden subdelegarse, las condiciones para la delegación y la forma en que se hará responsable a la organización. Véase el Instrumento de Delegación y Rendición de Cuentas sobre Nombramientos, <http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/frame-cadre/delegation/adai-idm/index-eng.htm>.

¹⁸¹ Véanse las secciones 15(3) y 16 de la Ley de Empleo en el Servicio Público, *supra* nota 22.

¹⁸² Sección 15(2), *ibid.*

¹⁸³ Respuesta al cuestionario, pág. 9, *supra* nota 25.

¹⁸⁴ Sección 112 de la Ley de Empleo en el Servicio Público, *supra* nota 22.

¹⁸⁵ Véanse la parte 7 de la Ley de Empleo en el Servicio Público, *ibid.* y la respuesta al cuestionario, pág. 9, *supra* nota 25.

[142] En relación con la conducción de investigaciones y auditorías de conformidad con esta ley, la Comisión del Servicio Público lleva a cabo un monitoreo continuo del desempeño en la dotación de personal de los organismos delegados, realiza auditorías que suministran una evaluación independiente del desempeño y la administración de las actividades de dotación de personal y efectúa investigaciones de los procesos relacionados con la dotación de personal y de las actividades políticas irregulares de los servidores públicos y administradores generales.¹⁸⁶

[143] En este sentido, la parte 5 de la ley le otorga a la Comisión del Servicio Público la facultad para llevar a cabo investigaciones de los procesos de nombramiento externo para monitorear cuestiones de méritos, errores, omisiones o conductas irregulares. La Comisión del Servicio Público también puede llevar a cabo una investigación de estos mismos puntos en el caso de procesos de nombramiento interno a solicitud de un administrador general o para nombramientos no delegados.¹⁸⁷ Para todos los procesos de nombramiento, sea externo o interno, la Comisión del Servicio Público está facultada para llevar a cabo investigaciones por sospechas de influencias políticas, fraude y actividades políticas irregulares por parte de un empleado o administrador general. En cuanto a los nombramientos, la Comisión del Servicio Público puede ordenar cualquier medida correctiva que considere pertinente, incluyendo la revocación de un nombramiento, tras una investigación fundada. En el caso de actividades políticas irregulares, la Comisión del Servicio Público puede despedir a un empleado o adoptar cualquier medida correctiva que considere pertinente.¹⁸⁸

[144] En relación con sus funciones de auditoría, la Comisión del Servicio Público indicó durante la visita *in situ* que se centra principalmente en el desempeño en la dotación de personal. La Ley de Empleo de los Servidores Públicos cubre aproximadamente a 82 organizaciones. Los objetivos de auditoría de la Comisión del Servicio Público son los siguientes: determinar si la organización cuenta con un marco, sistemas y prácticas apropiados para manejar sus actividades de nombramiento y determinar si los nombramientos y los procesos de nombramiento en la organización cumplen con la Ley de Empleo en el Servicio Público, el Reglamento de Empleo en el Servicio Público, el Marco de Nombramientos de la Comisión del Servicio Público y las políticas orgánicas de nombramiento conexas.¹⁸⁹ Dependiendo de las conclusiones extraídas de una auditoría, la Comisión del Servicio Público puede formularle recomendaciones a una organización para que mejore sus prácticas de dotación de personal y asegure el cumplimiento de los requisitos legislativos, normativos y de política. Asimismo, dependiendo de las consideraciones que surjan, la Comisión del Servicio Público puede adoptar medidas adicionales, que incluyen el trabajo en colaboración con la organización, para abordar las consideraciones o imponer términos y condiciones adicionales para delegar a estas organizaciones. Estas auditorías, que suministran información importante sobre la integridad del

¹⁸⁶ Véanse la sección 17 y la parte 5 de la Ley de Empleo en el Servicio Público, *ibid.* y la respuesta al cuestionario, pág. 9, *supra* nota 25.

¹⁸⁷ Véanse la respuesta al Cuestionario, pág. 11, *ibid.* y el documento presentado durante la visita *in situ*, La Comisión del Servicio Público, La Dirección de Investigaciones, http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_can_psc_inv.pdf.

¹⁸⁸ Respuesta al cuestionario, pág. 15, *ibid.* El país analizado también observa que el Gobernador en Consejo puede despedir a un administrador general si la Comisión del Servicio Público fundamenta una denuncia de alguna persona que sea o haya sido candidato en una elección en el sentido de que un administrador general participó en una actividad política, con excepción de ejercer el voto. Véase la sección 119 de la Ley de Empleo de los Servidores Públicos, *supra* nota...

¹⁸⁹ Los informes de auditoría de la Comisión del Servicio Público pueden incluir la evaluación, entre otras cosas, de la planeación para la dotación de personal, de las políticas de nombramiento y del cumplimiento de los nombramientos basados en méritos. Véase el Plan de Auditoría para 2013-2014 y 2014-2015, Informes de Auditoría, <http://www.psc-cfp.gc.ca/adt-vrf/frame-cadre/2013-2014/index-eng.htm>.

sistema de dotación de personal, se presentan ante el Parlamento y están disponibles en línea.¹⁹⁰ Se llevan a cabo aproximadamente 15 auditorías al año, y la Comisión del Servicio Público ha efectuado auditorías en aproximadamente 50 de las 82 organizaciones el actual ciclo de auditorías de siete años. La Comisión del Servicio Público también realiza auditorías en todo el gobierno sobre puntos específicos en varias organizaciones para mejorar su comprensión del sistema de dotación de personal, llamar la atención hacia posibles dificultades en la dotación de personal e identificar lecciones aprendidas y prácticas notables.¹⁹¹

[145] El país analizado también suministra información en su respuesta al cuestionario sobre el ejercicio de la función de la Comisión del Servicio Público en conjunción o en concierto con otros organismos o autoridades.¹⁹² Por ejemplo, la Ley de Empleo en el Servicio Público establece el Tribunal de Dotación de Personal del Servicio Público, un ente cuasi judicial independiente responsable de manejar las quejas relacionadas con nombramientos internos y despidos en el servicio público federal.¹⁹³ El país analizado observa asimismo que el Asesor Jurídico General asesora a la Comisión sobre si alguna atribución, función o deber que ejercerá la Comisión está dentro de su jurisdicción.¹⁹⁴

[146] En relación con la manera en que adopta sus decisiones, se requiere un quórum de la mayoría de la Comisión del Servicio Público para todas las decisiones, aprobaciones y órdenes de la Comisión.¹⁹⁵ Estas decisiones deben ser adoptadas por una mayoría de los miembros de la Comisión, aunque se debe intentar obtener consenso.¹⁹⁶ Todas las decisiones deben consignarse en un Registro de Decisión que refleje el hecho de que las decisiones se toman en una reunión de la Comisión, y también debe contener la fecha en que se tomó la decisión y la fecha en que se firmó.¹⁹⁷ Estas decisiones, que incluyen las relacionadas con decisiones relativas a investigaciones, están sujetas a revisión judicial.¹⁹⁸ El Director de Jurisdicción es responsable de las decisiones relativas a jurisdicción, que incluyen si se debe investigar. Esta responsabilidad se otorgó mediante una delegación de atribuciones de la Comisión al Director. El resultado de una investigación y la decisión de implementar acciones correctivas (así como la forma que adoptarán las mismas) y la decisión sobre si se debe revelar información personal son todas decisiones que adopta la Comisión (integrada

¹⁹⁰ Los informes de auditoría se publican en la página Web de Publicaciones de la Comisión del Servicio Público, en: <http://www.psc-cfp.gc.ca/adt-vrf/comrpt-rapter-eng.htm>. Véase también el Plan de Auditoría para 2013-2014 y 2014-2015, Introducción, *ibid.*

¹⁹¹ Plan de Auditoría para 2013-2014 y 2014-2015, Introducción, *ibid.*

¹⁹² Respuesta al cuestionario, pág. 10, *supra* nota 25.

¹⁹³ Sección 88 de la Ley de Empleo en el Servicio Público, *supra* nota 22. El Estado analizado señala que el 12 de diciembre de 2013 se otorgó la Anuencia Real para la Ley del Plan de Acción Económica 2013, No. 2, del Gobierno de Canadá. La Ley incluye disposiciones para fusionar el Tribunal de Personal del Servicio Público y la Junta de Relaciones Laborales del Servicio Público en un solo organismo llamado la Junta de Relaciones Laborales y Empleo del Servicio Público (PSLRB) a fin de consolidar sus mecanismos para la interposición de recursos.

¹⁹⁴ Respuesta al cuestionario, pág. 10, *supra* nota 25. El Asesor Jurídico General es un representante del Departamento de Justicia asignado a la Comisión del Servicio Público que presta asesoría jurídica y cualquier otro tipo de asesoría que se requiera. Véase Principios Operativos de la Comisión del Servicio Público, 3.7 El Asesor General, <http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/bylaw-reglements-eng.htm>.

¹⁹⁵ Sección 7(1) de la Ley de Empleo en el Servicio Público, *supra* nota... y respuesta al cuestionario, pág. 12, *ibid.*

¹⁹⁶ Véase Principios Operativos de la Comisión del Servicio Público, 3.9 Procedimientos de Toma de Decisiones, *supra* nota 194.

¹⁹⁷ *Ibid.*

¹⁹⁸ Respuesta al cuestionario, pág. 12, *supra* nota 25.

por el Presidente y Comisionados de medio tiempo). Estos estudios se le presentan a la Comisión en forma de recomendaciones de la Dirección de Investigaciones.¹⁹⁹

[147] En relación con la manera en que se selecciona a los altos funcionarios, la sección 4(2) de la Ley de Empleo en el Servicio Público dispone que para ser elegible para ocupar un cargo como comisionado, la persona debe ser ciudadano canadiense o residente permanente. El Presidente asume su cargo de tiempo completo, mientras que los comisionados lo asumen de medio tiempo. El Presidente es nombrado bajo el Gran Sello, tras la aprobación por resolución del Senado y la Cámara de los Comunes, y el Gobernador en Consejo nombra a los comisionados. Ocupan su cargo por un término de siete años y pueden ser retirados del mismo por el Gobernador en Consejo en cualquier momento a solicitud del Senado y la Cámara de los Comunes. Pueden ser nombrados para un plazo adicional no mayor de siete años. Los comisionados no pueden aceptar ni ocupar ningún puesto o empleo ni llevar a cabo ninguna actividad incompatible con sus funciones, y el Presidente debe dedicar la totalidad de su tiempo al desempeño de sus funciones como Presidente.²⁰⁰ Los comisionados están sujetos a la Ley sobre Conflictos de Intereses,²⁰¹ a la Guía para los Ministros y Ministros de Estado y a los Lineamientos sobre Actividades Políticas para Titulares de Cargos Públicos.²⁰²

[148] En relación con la manera en que se identifican los recursos humanos necesarios para sus operaciones, la sección 9 de la Ley de Empleo en el Servicio Público establece que la Comisión puede nombrar a las personas que requiera para el correcto desempeño de su trabajo. Estas personas son nombradas de acuerdo con la Ley de Empleo en el Servicio Público, el Reglamento de Empleo en el Servicio Público y las políticas respectivas sobre nombramientos. Los nombramientos son basados en méritos y libres de influencias políticas.²⁰³ Como servidores públicos, los empleados están sujetos al Código de Valores y Ética para el Sector Público y a las Políticas sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, cuya observancia es una condición para su empleo. La Comisión del Servicio Público también está facultada para contratar temporalmente los servicios de peritos y otras personas con conocimientos técnicos o especiales para que colaboren en calidad de asesores.²⁰⁴ Por último, el Comité observa que la Ley de Empleo en el Servicio Público dispone que los administradores generales y los empleados deben suministrarle a la Comisión del Servicio Público las facilidades, asistencia, información y acceso a sus respectivas oficinas que requiera para el desempeño de sus responsabilidades.²⁰⁵

[149] La Comisión del Servicio Público consta de cinco direcciones y dos funciones adicionales de apoyo: las direcciones de Políticas, Dotación de Personal y Servicios de Evaluación, Servicios de Auditoría y Datos, Gestión Institucional e Investigaciones y los departamentos de Servicios Jurídicos y Secretaría Institucional. La descripción de las responsabilidades de cada una de estas unidades está disponible en el sitio Web de la Comisión del Servicio Público, en <http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/overview-apercu-eng.htm>.

¹⁹⁹ Véanse la respuesta al cuestionario, *ibid.*, y el Marco para Investigaciones Autorizadas Relativas a los Procesos de Nombramiento, <http://www.psc-cfp.gc.ca/inv-enq/frame-cadre/main-enau-eng.htm>.

²⁰⁰ Sección 4, Ley de Empleo en el Servicio Público, *supra* nota 22.

²⁰¹ Ley sobre Conflictos de Intereses, *supra* nota 19.

²⁰² Véanse la Guía para los Ministros y Ministros de Estado de 2011 y su Anexo A, *supra* nota 20.

²⁰³ Sección 30, Ley de Empleo en el Servicio Público y respuesta al cuestionario, pág. 12, *supra* nota 25.

²⁰⁴ Sección 10, Ley de Empleo en el Servicio Público, *ibid.*

²⁰⁵ Sección 135, Ley de Empleo en el Servicio Público, *ibid.*

[150] En cuanto a capacitación, el país analizado observa en su respuesta al cuestionario que se imparte capacitación inicial y continúa al personal de la Dirección de Investigaciones, particularmente a los que ocupan cargos de Funcionario de Jurisdicción y de Investigaciones. Se suministran materiales de capacitación, que se actualizan según sea necesario para cumplir con los requisitos de los cargos.²⁰⁶ Asimismo, durante la visita *in situ*, los representantes de la Comisión del Servicio Público señalaron que se les imparte capacitación a los investigadores para asegurar que obedezcan los principios de justicia procesal, además de otros ámbitos, como la redacción de notas informativas y la manera de llevar a cabo el trabajo analítico. Los representantes también señalaron que se imparte capacitación a los auditores sobre la forma de llevar a cabo su trabajo. La Comisión del Servicio Público también lleva a cabo sesiones informativas que ofrecen conocimientos prácticos en temas relacionados con la Ley de Empleo en el Servicio Público y el Marco para Nombramientos de la Comisión del Servicio Público, para orientar a los administradores generales en la formulación de sus propios sistemas de dotación de personal adaptados a sus necesidades y para asegurar que respeten los requisitos legislativos y valores medulares.²⁰⁷ Los expertos en temas concretos de la Comisión del Servicio Público dirigen estas sesiones y apoyan a los profesionales de recursos humanos y a los funcionarios subdelegados para que comprendan mejor y adquieran conocimientos prácticos sobre las flexibilidades de la ley y el Marco para Nombramientos de la Comisión del Servicio Público a través de presentaciones estructuradas, ejercicios prácticos y discusiones en grupo.²⁰⁸

[151] En relación con la existencia de procedimientos documentados para el desempeño de sus funciones, la Comisión del Servicio Público cuenta con diversos manuales y guías. Por ejemplo, con respecto a los nombramientos, ha producido guías y herramientas para apoyar a los administradores generales y a su personal encargado de temas como méritos y sobre rendición de cuentas.²⁰⁹ En relación con las investigaciones, entre otras cosas, se han creado documentos sobre el marco para las investigaciones que se realizan a solicitud de un administrador general; investigaciones autorizadas relativas a los procesos de nombramiento; e investigaciones de actividades políticas irregulares.²¹⁰ La Comisión del Servicio Público también cuenta con un Manual de Auditoría, metodologías y herramientas para orientar a los auditores. En el contexto del mandato de la Comisión del Servicio Público, se realizan auditorías sobre las actividades de la dotación de personal de los departamentos y agencias gubernamentales para suministrar información objetiva, asesoría y aseguramiento al Parlamento –y en última instancia a los canadienses– sobre la integridad del proceso de nombramiento en el servicio público. Se pueden llevar a cabo auditorías sobre entidades gubernamentales individuales o sobre temas que cubren a todo el gobierno.²¹¹ Por último, otra herramienta producida por la Comisión del Servicio Público para fortalecimiento institucional o mejora de la calidad es el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión de la Dotación de Personal. Este marco establece las expectativas clave de los administradores generales y organizaciones sobre el manejo eficaz de la facultad delegada para la dotación de personal.²¹² Como indica el país analizado en la respuesta al cuestionario:²¹³

²⁰⁶ Respuesta al cuestionario, pág. 13, *supra* nota 25.

²⁰⁷ Marco para Nombramientos – Panorama General, <http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/index-eng.htm>.

²⁰⁸ Sesiones Informativas, <http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/smrtshop-atelfute/index-eng.htm>.

²⁰⁹ Guías y Herramientas, <http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/guides/index-eng.htm>.

²¹⁰ Documentos de Referencia, <http://www.psc-cfp.gc.ca/inv-enq/documents-eng.htm>.

²¹¹ Manual de Auditoría de la Comisión del Servicio Público, <http://www.psc-cfp.gc.ca/adt-vrf/mnl/index-eng.htm>.

²¹² Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión de la Dotación de Personal (SMAF), <http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/frame-cadre/acco-resp/smaf-crgd-eng.htm>.

²¹³ Respuesta al cuestionario, pág. 13, *supra* nota 25.

[152] “El desempeño en la dotación de personal de la organización se evalúa con base en indicadores contenidos en el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión de la Dotación de Personal y forma parte de la evaluación que hace la Comisión del Servicio Público de la salud global del sistema de dotación de personal del servicio público y el no partidismo del servicio público.”

[153] En relación con los procedimientos documentados para el fortalecimiento institucional o el mejoramiento de la calidad de las acciones implementadas, la Comisión del Servicio Público presenta anualmente un Informe de Planes y Prioridades y un Informe de Desempeño Departamental de fin de año, que contiene un panorama general de la forma en que se alcanzaron las metas establecidas en el Informe de Planes y Prioridades.²¹⁴ Estos informes suministran una perspectiva global del gasto y el desempeño de la Comisión del Servicio Público. Además, la Comisión del Servicio Público se evalúa en el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión, que es una herramienta clave de gestión del desempeño que utiliza el gobierno federal para apoyar la rendición de cuentas sobre gestión de los administradores generales y mejorar las prácticas de gestión de todos los departamentos y agencias. La Comisión del Servicio Público se sometió a una evaluación utilizando esta herramienta en 2011-2012.²¹⁵

[154] Además, el Estado analizado señala que la Comisión del Servicio Público cuenta con su propio Código de Conducta basado en el Código de Valores y Ética para el Sector Público y está disponible en la intranet de la Comisión del Servicio Público, un sitio web interno accesible para los empleados de la Comisión del Servicio Público. El Código se adaptó a su propio entorno de trabajo específico y necesidades operativas y se produjo tras extensas consultas. Los empleados están obligados a adherirse al Código de Conducta de la Comisión del Servicio Público como término y condición de empleo.²¹⁶

[155] En relación con la implementación de sistemas o tecnologías modernas para facilitar su trabajo, la Comisión del Servicio Público cuenta con el Sistema de Reclutamiento del Servicio Público, un sitio Web para administradores y gerentes encargados de contrataciones que contiene una variedad de documentos de referencia y herramientas para el uso del sistema.²¹⁷ Este sistema sirve como sistema de reclutamiento electrónico empleado para anunciar oportunidades de empleo externo y recibir solicitudes en línea. También incluye funciones para el manejo de candidatos, como un análisis preliminar electrónico de las solicitudes, comunicaciones por vía electrónica con los candidatos, gestión de volumen y herramientas de selección, además de permitir la remisión electrónica de las solicitudes a las organizaciones del servicio público federal.²¹⁸

²¹⁴ Estos informes están disponibles en la página de Publicaciones de la Comisión del Servicio Público, en <http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-eng.htm>

²¹⁵ Resultados del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión 2011-2012 – Comisión del Servicio Público, <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/assessments-evaluations/2011/psc/psc-eng.asp>

²¹⁶ Véase por ejemplo el Informe Anual del Comité de Auditoría Interna de la Comisión del Servicio Público, Enero 2012-Mayo 2013, Valores y Ética, donde se observa que entre las medidas adoptadas por la Comisión del Servicio Público para promover un entorno de valores y ética en el lugar de trabajo se cuenta la implementación de un Plan de Acción de Valores y Ética 2012-2015, así como del Código de Conducta de la Comisión del Servicio Público, <http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/inta-veri/2013/riac-rcvi/index-eng.htm>

²¹⁷ Respuesta al cuestionario, *supra* nota 25.

²¹⁸ Glosario de la Comisión del Servicio Público, Sistema de Reclutamiento del Servicio Público (PSRS), <http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/gls/index-eng.htm>.

[156] La Comisión del Servicio Público también dispone de un Sistema de Gestión de la Información Prioritaria, una herramienta electrónica en línea de la Comisión del Servicio Público que ayuda a asegurar que se observen los derechos de prioridad en los nombramientos.²¹⁹ El país analizado también señala que la Dirección de Investigaciones maneja del Sistema de Información Gerencial de Investigaciones, que facilita el seguimiento de casos durante el proceso de investigación y genera datos sobre desempeño.²²⁰

[157] Durante la visita *in situ*, los representantes de la Comisión del Servicio Público también hicieron referencia a las herramientas en línea que suministran orientación a los servidores públicos. Una de ellas les suministra orientación a los servidores públicos sobre su participación política, la Herramienta de Evaluación de Actividades Políticas. Esta herramienta les pide a los servidores públicos que examinen sus circunstancias específicas para evaluar y tomar una decisión informada sobre si la participación en una actividad política concreta no relacionada con una candidatura afectaría, o podría percibirse que afecta, su capacidad para llevar a cabo sus responsabilidades de manera políticamente imparcial.²²¹

[158] En relación con la manera en que se le suministra información al público en general sobre sus objetivos y funciones, la Comisión del Servicio Público tiene un sitio Web, disponible en <http://www.psc-cfp.gc.ca/index-eng.htm>. Este sitio Web incluye información de contacto en <http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/contact-contactez-eng.htm>. La página incluye no solamente diversas maneras para comunicarse a Comisión del Servicio Público, ya sea por vía telefónica, fax, correo electrónico o correo postal, sino también secciones específicas con la información que se solicita con mayor frecuencia, como la relativa a resultados de pruebas, información sobre empleo, actividades políticas y la ubicación de las oficinas locales de la Comisión del Servicio Público.

[159] En relación con los mecanismos de control interno, la Comisión del Servicio Público ha establecido un grupo de auditoría interna que lleva a cabo auditorías periódicas de sus propios programas y actividades para ayudar a asegurar el uso eficaz de sus recursos y el trabajo en un entorno regido por estándares profesionales y por las políticas de la Secretaría de la Junta del Tesoro.²²² Este grupo recibe orientación y observaciones de su comité de auditoría independiente y todas las auditorías realizadas se publican en su sitio Web.²²³ Como se señala en el sitio Web de la Comisión del Servicio Público:²²⁴

[160] *“El grupo de auditoría interna de la Comisión del Servicio Público realiza estas auditorías ya sea como parte del Plan de Auditoría Interna de la Comisión o por solicitud específica. De conformidad con las políticas del gobierno y las políticas de auditoría interna de la Comisión del Servicio Público, esta Comisión publica sus informes de auditoría interna en este sitio Web. Desde enero de 2006, el Comité de Auditoría Interna de la Comisión del Servicio Público ha estado compuesto principalmente por miembros externos que actualmente no forman parte del servicio público federal. Esto refleja el compromiso del gobierno de aumentar la independencia de las comisiones de auditoría departamentales. Este comité informa anualmente sobre sus actividades.”*

²¹⁹ Respuesta al cuestionario, pág. 14, *supra* nota 25 y Glosario de la Comisión del Servicio Público, Sistema de Gestión de la Información Prioritaria, *ibid.*

²²⁰ Respuesta al cuestionario, pág. 14, *ibid.*

²²¹ Herramienta de Evaluación de Actividades Políticas, <http://www2.psc-cfp.gc.ca/pat-oap/intro.do>.

²²² Respuesta al cuestionario, pág. 14, *supra* nota 25 y Auditoría Interna en la Comisión del Servicio Público, <http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/inta-veri/index-eng.htm>.

²²³ Los informes están disponibles en el sitio Web de la Auditoría Interna en la Comisión del Servicio Público, *ibid.*

²²⁴ *Ibid.*

[161] En relación con los mecanismos para el manejo de reclamos, quejas o denuncias relacionadas con la consecución de sus objetivos y el desempeño del personal, los empleados públicos pueden denunciar irregularidades graves con base en la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes a través de procedimientos internos que cada director ejecutivo debe establecer para el manejo de denuncias en el lugar de trabajo. Además, la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes dicta que un servidor público puede optar por denunciar ante la Oficina del Comisionado de Integridad del Sector Público en lugar de recurrir al funcionario superior nombrado específicamente para denuncias internas en una organización dada,²²⁵ y este medio de denuncia también está disponible para el público.²²⁶ En este respecto, el Código de Valores y Ética para el Sector Público dispone que los miembros del público también pueden plantear un asunto ante un punto de contacto en una organización si tienen motivos para creer que un servidor público no ha actuado de acuerdo con el Código.²²⁷

[162] También pueden recibirse quejas relativas a un proceso de nombramiento y denuncias de actividades políticas irregulares. Durante la visita *in situ*, los representantes señalaron que cualquier persona puede presentar una queja y pueden realizarse investigaciones a partir de una auditoría, una solicitud de una organización, una solicitud formal para investigar o un alegato, reportajes en los medios de comunicación, una pregunta planteada en el Parlamento o quejas anónimas, conocidas como ‘sobres marrón’.²²⁸ Además, el sitio Web de la Comisión del Servicio Público contiene un enlace para comunicarse a la Dirección de la Jurisdicción y a la Dirección de Manejo de Casos de la Dirección de Investigaciones, para la presentación de quejas.²²⁹

[163] En relación con la manera en que se aseguran los recursos presupuestales necesarios para sus operaciones, la Comisión del Servicio Público presenta sus estimaciones principales para un año, que representan los recursos financieros que se requieren para un ejercicio fiscal.²³⁰ Junto con estas estimaciones, la Comisión del Servicio Público también debe entregar el Informe de Planes y Prioridades, que complementa la información contenida en las estimaciones principales y describe las prioridades departamentales, los resultados previstos y las necesidades de recursos respectivas, que cubren tres ejercicios fiscales.²³¹ En un documento presentado por los representantes de la Comisión del Servicio Público durante la visita *in situ* se presenta la Arquitectura de Alineación de los Programas de la Comisión del Servicio Público, que refleja la forma en que asigna y maneja sus recursos para lograr los resultados deseados. En este respecto, para su resultado estratégico de ofrecer un servicio público altamente competente, no partidista y representativo, que opere en ambos idiomas oficiales, en el que los nombramientos se basen en méritos y en los valores de justicia, acceso, representatividad y transparencia, asigna su presupuesto con base en cuatro programas: (1) integridad e imparcialidad política del sistema de dotación de personal; (2) servicios de dotación de personal y

²²⁵ Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, sección 12, *supra* nota 9.

²²⁶ *Ibid.*, sección 33(1).

²²⁷ Código de Valores y Ética para el Sector Público, Vías de Resolución, *supra* nota 43.

²²⁸ Véase La Comisión del Servicio Público, La Dirección de Investigaciones, diapositiva 3, *supra* nota 187.

²²⁹ Investigaciones, Contacto, <http://www.psc-cfp.gc.ca/inv-enq/contacts-eng.htm>.

²³⁰ Por ejemplo, las Estimaciones Principales para la Comisión del Servicio Público para 2013-2014 se encuentran en: <http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/20132014/me-bpd/me-bpd02-eng.asp#toc2-108>.

²³¹ Los Informes de Planes y Prioridades de la Comisión del Servicio Público se encuentran en su página Web de publicaciones: <http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-eng.htm>.

evaluación; (3) supervisión de la integridad y el no partidismo en la dotación de personal; y (4) servicios internos.²³² En seguida se presenta el presupuesto de los últimos cinco años, por programa:

(en \$000)	EJERCICIO FISCAL				
<i>Programa</i>	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Integridad e imparcialidad política del sistema de dotación de personal	10.672	12.835	13.063	13.805	12.806
Servicios de dotación de personal y evaluación	30.660	29.729	28.556	27.349	26.719
Supervisión de la integridad y el no partidismo en la dotación de personal	21.706	22.379	21.781	21.324	19.575
Servicios internos	32.082	34.019	33.945	30.234	30.850
Gran total	95.120	98.962	97.345	92.712	89.950

[164] Con respecto a los mecanismos de coordinación con otros órganos de control superior, el país analizado observa en su respuesta al cuestionario que:²³³

[165] “Según sea pertinente, los altos funcionarios de la Comisión del Servicio Público se reúnen e informan sobre su trabajo con sus colegas de otros órganos de control superior (por ejemplo la Secretaría de la Junta del Tesoro, la Oficina del Auditor General, la Contraloría General, la Oficina del Jefe de Recursos Humanos, la Oficina del Comisionado de Privacidad, la Oficina del Comisionado de Información, etc.) para asegurar que no se produzcan duplicaciones entre las tareas de auditoría propuestas por las distintas instituciones.”

[166] En este sentido, durante la visita *in situ*, los representantes de la Comisión del Servicio Público también señalaron que se reúnen con sus colegas en las Oficinas del Auditor y del Contralor General a fin de planear con anticipación y cerciorarse de que cualquier auditoría efectuada no constituya una carga para una organización.²³⁴

²³² Debate del Panel sobre la Comisión del Servicio Público: Determinación del Presupuesto, http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_can_psc_panel.pdf. Durante la visita *in situ*, los representantes de la Comisión del Servicio Público observaron que aunque se ha reducido el presupuesto, disponen de recursos suficientes y no enfrentan dificultades para cumplir su mandato y sus fines. Subrayaron que la Comisión del Servicio Público es pequeña y bastante competente y que puede reasignar sus recursos financieros con gran rapidez dependiendo de sus prioridades. Sus funciones medulares importantes se han mantenido a través de ganancias en eficiencia.

²³³ Respuesta al cuestionario, pág. 16, *supra* nota 25.

²³⁴ Véase al respecto la Revisión de la Supervisión de la Comisión del Servicio Público 2009, un informe del Comité de Revisión Independiente en el que se determinó la idoneidad del enfoque y el nivel de esfuerzo de la supervisión de la Comisión del Servicio Público y se identificaron áreas susceptibles de mejora. En la página 22 de este informe se indica que: “De acuerdo con la Ley de Empleo de los Servidores Públicos, por su facultad de nombramiento, es deber de la Comisión del Servicio Público hacer responsables a los administradores generales del ejercicio de sus facultades delegadas, formularles recomendaciones sobre mejoras a los departamentos e imponer medidas correctivas, incluida la posible rescisión de las facultades de nombramiento delegadas. La Comisión del Servicio Público utiliza las auditorías para dar cumplimiento a este elemento de sus objetivos de supervisión, puesto que proporciona el alto nivel de aseguramiento necesario para apoyar tal evaluación, en vista de sus consecuencias potencialmente graves. Para minimizar la duplicación de las actividades de supervisión, es importante que las actividades de auditoría de la Ley de Empleo de los Servidores Públicos se coordinen, siempre que sea posible, con las de otros auditores con mandatos más extensos, es decir,

[167] Asimismo, los representantes indicaron que toman medidas para coordinar sus tareas con las de la Junta del Tesoro. Por ejemplo, el tema del no partidismo puede abordarse en el Código de Valores y Ética, pero esto también incluye las actividades políticas, que son responsabilidad de la Comisión del Servicio Público. Se colabora con la Junta del Tesoro para asegurar que no se dupliquen esfuerzos. Además, puesto que la Comisión del Servicio Público tiene el mandato exclusivo de investigar ciertos procesos de nombramiento y las actividades políticas irregulares de los servidores públicos y administradores generales los altos funcionarios de la Comisión del Servicio Público se reúnen cuando es necesario con sus colegas de otras organizaciones para asegurarse de que no se produzcan duplicaciones y de que las respectivas funciones y mandatos sean claros.²³⁵

[168] En relación con los mecanismos de rendición de cuentas aplicables al desempeño de sus obligaciones, la Comisión del Servicio Público informa anualmente al Parlamento sobre los resultados obtenidos y el cumplimiento de sus prioridades institucionales a través de los Informes de Desempeño Departamental. La Comisión del Servicio Público también debe producir un informe anual sobre los asuntos bajo su jurisdicción.²³⁶ Todos estos informes están disponibles en su sitio Web.²³⁷

[169] Además, la Comisión del Servicio Público mantiene en su sitio Web una sección sobre Publicación Proactiva, una medida implementada por Canadá para fortalecer la gestión del sector público mejorando la transparencia y la supervisión de los recursos públicos en el gobierno federal. Esta sección contiene la información financiera y de recursos humanos obligatoria con respecto a la Comisión del Servicio Público, como los gastos de viajes y hospitalidad relacionados con ciertos funcionarios gubernamentales; los contratos celebrados por el Gobierno de Canadá por montos superiores a \$10.000 (con algunas excepciones limitadas, como la seguridad nacional); y la reclasificación de puestos. Esta sección también incluye información sobre la adjudicación de subvenciones y contribuciones superiores a \$25.000; informes anuales de gastos en viajes, hospitalidad y conferencias de la Comisión del Servicio Público, y contiene una sección para información sobre irregularidades fundamentadas, como se establece en la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes.²³⁸

[170] El Comité observa asimismo que la Comisión del Servicio Público también incluye en su página Web informes financieros trimestrales.²³⁹

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

[171] La Comisión del Servicio Público cuenta con un conjunto de disposiciones y/o de otras medidas pertinentes para los propósitos de la Convención, algunas de las cuales fueron descritas de manera sucinta en la sección 3.1. No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones con respecto a estas disposiciones y/o otras medidas.

las funciones de auditoría interna, la Contraloría General (OCG) y la Oficina del Auditor General (OAG), a la vez que se respetan las responsabilidades estatutarias individuales”, <http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/rprt/ovr-srv/docs/report-rapport-eng.pdf>.

²³⁵ Respuesta al cuestionario, pág. 16, *supra* nota 25.

²³⁶ Sección 23 de la Ley de Empleo de los Servidores Públicos, *supra* nota...

²³⁷ Véase la página de Publicaciones de la Comisión del Servicio Público, *supra* nota 190.

²³⁸ Véase Transparencia, <http://www.psc-cfp.gc.ca/disclosure-divulgarion/index-eng.htm>.

²³⁹ Informes Financieros Trimestrales, <http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-eng.htm>.

[172] En primer lugar, una importante función de la Comisión del Servicio Público es la auditoría de las actividades de dotación de personal de organizaciones individuales. Como se señaló en la sección 3.1, el objetivo de estas auditorías es determinar si la organización cuenta con un marco, prácticas y sistemas adecuados para manejar sus actividades de nombramiento y si los nombramientos y sus procesos se están realizando de conformidad con la Ley de Empleo en el Servicio Público, el Reglamento de Empleo del Servicio Público y el Marco para Nombramientos de la Comisión del Servicio Público. La Comisión del Servicio Público también monitorea la implementación de las recomendaciones de auditorías anteriores y realiza auditorías de seguimiento según sea necesario. Estas auditorías les suministran retroalimentación a los administradores generales para que puedan comprender mejor los riesgos, controles y gobernanza de la dotación de personal dentro de sus organizaciones. Es importante destacar que las auditorías también proporcionan información sobre la integridad del sistema de dotación de personal de la Comisión del Servicio Público.²⁴⁰ En 2013, la Comisión del Servicio Público se sometió a una auditoría interna de sus propias actividades de dotación de personal para el período entre el 1º de abril de 2010 y el 30 de septiembre de 2012, cuyos resultados se publicaron en su sitio Web.²⁴¹

[173] El informe concluyó que ciertas áreas de la Comisión del Servicio Público podían mejorar, como se describe en seguida. Por ejemplo, la Comisión del Servicio Público está autorizada para delegar facultades de nombramiento a los administradores generales, sujetos a ciertos términos y condiciones. Estas delegaciones a los departamentos y agencias se efectúan a través de un Instrumento de Delegación y Rendición de Cuentas sobre Nombramientos, en el que se identifican las delegaciones de facultades para efectuar nombramientos y facultades relacionadas con nombramientos, las facultades que pueden subdelegarse, las condiciones para la delegación y los mecanismos de rendición de cuentas.²⁴² A fin de asegurar que la delegación se lleve a cabo correctamente, el Presidente de la Comisión del Servicio Público había establecido una Política de Subdelegación y Rendición de Cuentas para la Dotación de Personal que se disponía que fueran aplicables las siguientes condiciones para recibir una subdelegación.²⁴³

[174] *“La posición subdelegada debía ser ocupada por un gerente; recibir autorización financiera; completar la capacitación obligatoria sobre la delegación para la dotación de personal, que consistía en una sesión de capacitación de una hora en sus oficinas, específicamente en relación con*

²⁴⁰ Plan de Auditoría de la Comisión del Servicio Público para 2013-2014 y 2014-2015, Introducción, <http://www.psc-cfp.gc.ca/adt-vrf/frame-cadre/2013-2014/index-eng.htm>.

²⁴¹ Auditoría de la Comisión del Servicio Público de Canadá, <http://www.psc-cfp.gc.ca/adt-vrf/rprt/2013/ar-rv/10-psc-cfp/index-eng.htm>. El Comité observa que se adoptaron las siguientes medidas para mitigar posibles conflictos de intereses en la cobertura de la auditoría, el desempeño de las actividades y la comunicación de los resultados: (1) la Presidenta de la organización, como administradora general responsable de la administración y las operaciones de la Comisión del Servicio Público, se mantuvo al margen de cualquier discusión o gobernanza relacionada con la conducción de la auditoría; (2) los comisionados de la Comisión del Servicio Público asumieron la responsabilidad de la gobernanza global y la supervisión de la conducción de la auditoría; (3) se estableció un comité independiente, integrado por tres altos servidores públicos externos a la Comisión del Servicio Público con experiencia de distintos tipos en auditoría y recursos humanos, para aportar retroalimentación y asesoría a los comisionados sobre la conducción de la auditoría; (4) como medida adicional para asegurar la objetividad, se estableció un contrato con una empresa del sector privado especializada en auditorías para examinar independientemente la calidad de la auditoría; y (5) un alto servidor público externo a la Comisión con experiencia en recursos humanos participó en la revisión del plan de acción que formuló la organización para abordar las observaciones emanadas de la auditoría y en la elaboración de las recomendaciones para la Comisión sobre si se debían o no imponer términos y condiciones adicionales para la delegación.

²⁴² Instrumento de Delegación y Rendición de Cuentas sobre Nombramientos, <http://www.psc-cfp.gc.ca/plcy-pltq/frame-cadre/delegation/adai-idrn/index-eng.htm>.

²⁴³ Auditoría de la Comisión del Servicio Público de Canadá, *supra* nota 241.

la dotación de personal; recibir una carta de subdelegación de la dotación de personal suscrita por el Presidente; y aceptar las condiciones de la subdelegación por escrito.”

[175] Los auditores determinaron que la Comisión del Servicio Público mantenía una lista obsoleta de las facultades subdelegadas que no reflejaba algunos de los cambios en las facultades vigentes durante el período cubierto por la auditoría. Además, la lista de gerentes que mantenía la Comisión del Servicio Público para verificar si una persona era subdelegado no siempre era exacta o no se usaba correctamente. De los 34 gerentes subdelegados que analizaron los auditores, nueve no cumplían las condiciones para la subdelegación. Por ejemplo, el informe señala que dos de estas personas no ocupaban un puesto del nivel requerido para recibir una subdelegación cuando firmaron una carta de ofrecimiento, y la Comisión del Servicio Público no pudo demostrar que otras tres habían recibido una carta de subdelegación de la dotación de personal. Por último, siete de los gerentes subdelegados no habían cumplido con la capacitación requerida por la política de la organización.²⁴⁴

[176] Otro punto importante que surgió, entre otros en el informe, fue el tema de los méritos. La Comisión del Servicio Público desempeña el papel vital de cerciorarse de que los nombramientos se hagan con base en méritos, lo que ocurre cuando la Comisión está convencida de que la persona que será nombrada cumple con las competencias esenciales para el trabajo que deberá realizar, según lo establece el administrador general y, si corresponde, cualquier ventaja, habilidad, requisito operativo y otras necesidades de la organización que establezca el administrador general.²⁴⁵ Los auditores analizaron una muestra representativa de 40 nombramientos no ejecutivos de los 269 efectuados por la Comisión del Servicio Público durante el período cubierto por la auditoría. En este examen, concluyeron que en 13 de los 40 nombramientos no se podía demostrar la selección por méritos como resultado de deficiencias en las herramientas de evaluación y porque la Comisión del Servicio Público no pudo suministrar información para extraer conclusiones sobre los méritos.²⁴⁶

[177] El Comité considera que el país analizado debería hacer esfuerzos para enfrentar estos puntos dentro de la Comisión del Servicio Público, que se relacionan con su mandato medular: asegurarse de que los nombramientos al servicio público se basen en méritos, así como su papel de cerciorarse de que los nombramientos se lleven a cabo correctamente en los departamentos y organizaciones, por ejemplo, asegurándose de que estas funciones se les deleguen a las personas correctas. En este sentido, el Comité observa que se les informó a los auditores que la Comisión del Servicio Público había adoptado medidas para enfrentar este asunto con respecto a los mecanismos de control existentes para el proceso de subdelegación. Al respecto, el Estado analizado señala que la Comisión del Servicio Público ha empezado a implementar un plan de acción para abordar los resultados de la auditoría de la Comisión del Servicio Público, que incluye puntos relacionados con méritos en el proceso de nombramiento. Sin embargo, el informe no indica si la Comisión del Servicio Público ha adoptado medidas para hacer frente al tema de los méritos en su propio proceso de nombramiento.²⁴⁷

[178] El Comité considera que la Comisión del Servicio Público debería adoptar medidas para abordar estos importantes asuntos a la brevedad posible, además de publicar estas medidas en su sitio Web a fin de servir como ejemplo para otros departamentos y organizaciones en el servicio público. Analizar sus propias políticas de dotación de personal y delegación podría servirle para refinar y

²⁴⁴ *Ibid.*

²⁴⁵ Sección 30, Ley de Empleo en el Servicio Público, *supra* nota 22.

²⁴⁶ Auditoría de la Comisión del Servicio Público de Canadá, *supra* nota 241.

²⁴⁷ *Ibid.*

arrojar luz sobre su marco de políticas y mejorar el apoyo que presta a los departamentos y agencias delegados. El Comité formulará recomendaciones al respecto (ver recomendaciones 3.4.1 y 3.4.2 en la sección 3.4 del Capítulo II del presente informe).

[179] Finalmente, el Comité observa que la Comisión del Servicio Público cuenta con importantes guías, políticas y manuales que facilitan su trabajo. Por ejemplo, el Manual de Auditoría establece el marco de auditoría y dispone un conjunto de políticas de auditoría exhaustivas que rigen la conducción de todas las auditorías y estudios de la Dirección de Auditoría, e incluye un Código de Conducta Profesional de las Auditorías de la Comisión del Servicio Público. Con respecto a las investigaciones realizadas por la Dirección de Investigaciones de la Comisión del Servicio Público, cuentan con marcos para las investigaciones que se llevan a cabo a solicitud de un administrador general; para las investigaciones autorizadas relativas a los procesos de nombramiento; y para las investigaciones de actividades políticas irregulares. Estos importantes documentos, sin embargo, requieren actualización. Por ejemplo, el Manual de Auditoría se refiere a la observancia en las actividades de auditoría del Código de Valores y Ética para el Servicio Público, que ya no está vigente, en lugar del Código de Valores y Ética para el Sector Público y las Políticas sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo.²⁴⁸ El Comité observa que la sustitución del título de un Código por otro podría parecer un detalle menor, pero las denuncias de conflictos de intereses en un proceso de auditoría pueden poner en duda la objetividad de una auditoría. Como se indica en el Manual de Auditoría:²⁴⁹

[180] *“La Dirección de Auditoría es particularmente vulnerable a denuncias de conflictos de intereses, ya sean reales, potenciales o percibidos, porque pueden poner en duda la objetividad y la competencia de la Dirección de Auditoría para rendir dictámenes imparciales. Estos atributos son esenciales para el éxito del trabajo de la Dirección de Auditoría. Puesto que la reputación de la Dirección de Auditoría se basa en varios factores, que incluyen la percepción que tiene el público de su trabajo, un conflicto de intereses aparente por parte de un auditor puede ser tan dañino como un conflicto de intereses real.”*

[181] Debería actualizarse el Manual de Auditoría para reflejar el nuevo marco vigente de valores y ética y para evitar los conflictos de intereses en el sector público.²⁵⁰

[182] En relación con los documentos existentes sobre los marcos para las investigaciones, el Comité observa que la Comisión del Servicio Público está en proceso de revisar y actualizar estos documentos. Las personas que ingresan al sitio Web de la Comisión del Servicio Público y quienes desean aclaración sobre estos documentos se remiten a la Dirección de Investigaciones mediante una dirección de correo electrónico que aparece en el sitio Web.²⁵¹ Así pues, la misma Comisión del Servicio Público admite que los documentos en línea son obsoletos. El Comité observa que la Comisión del Servicio Público debería llevar a cabo lo más pronto posible esta revisión y publicar en línea los documentos actualizados que puedan orientar a los departamentos y agencias para sus

²⁴⁸ Manual de Auditoría de la Comisión del Servicio Público, pág. 3, *supra* nota 211.

²⁴⁹ *Ibid.*, página 3.

²⁵⁰ El Estado analizado señala que la Comisión del Servicio Público ha actualizado el Manual de Auditoría con vigencia a partir del invierno de 2014 para reflejar el Código de Valores y Ética para el Sector Público y la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo. Asimismo, como parte de su compromiso continuo hacia su marco de gestión de calidad de las auditorías, la Comisión del Servicio Público revisará su manual para asegurar que esté actualizado.

²⁵¹ Documentos de Referencia, *supra* nota 210.

investigaciones de los procesos de nombramiento. El Comité observa que las funciones de investigación de la Comisión del Servicio Público están actualmente bajo revisión por un panel de expertos externos que está examinando los procesos y procedimientos de investigación y recomendará mejoras cuando sea necesario, con lo cual se podrían actualizar los documentos sobre el marco y otras políticas pertinentes para la realización de las investigaciones.²⁵² Debería llevarse a cabo una revisión de este tipo también en la Comisión del Servicio Público en su totalidad, enfocada a la actualización de los manuales y lineamientos existentes. En vista de lo anterior, el Comité formulará una recomendación (ver recomendación 3.4.3 en la sección 3.4 del Capítulo II del presente informe).

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

[183] El país analizado suministró información en su respuesta al cuestionario con respecto al número de investigaciones concluidas (fundadas e infundadas) por la Comisión del Servicio Público en relación con los procesos de nombramiento para cada uno de los cinco años del período de 2007-2008 a 2011-2012, así como el número de casos en dicho período en que la Comisión del Servicio Público determinó que las denuncias eran fundadas y por lo tanto elegibles para ordenar medidas correctivas.²⁵³ En la siguiente tabla se presentan los datos:

Tabla 1:

Proceso de nombramiento		
Año	Número de investigaciones concluidas (fundadas e infundadas)	Número de casos fundados elegibles para ordenar medidas correctivas
2007-2008	89	25
2008-2009	98	39
2009-2010	80	32
2010-2011	96	61
2011-2012	181	100

[184] El Comité observa que esta información se obtuvo de los informes anuales de la Comisión del Servicio Público y que con posterioridad a la entrega de la respuesta al cuestionario se publicó el Informe Anual para 2012-2013, que contiene información actualizada y más detallada. Por ejemplo, para los procesos de nombramiento, la información está desglosada por el número de sección de la Ley del Servicio Público sobre cuya base se llevó a cabo la investigación. El Comité reproduce los resultados que mantiene la Comisión del Servicio Público para investigaciones de nombramientos

²⁵² Informe Anual de la Comisión del Servicio Público 2012-2013, pág. 87, <http://www.psc-cfp.gc.ca/arp-rpa/2013/rpt-eng.pdf>.

²⁵³ Respuesta al cuestionario, págs. 41-42, *supra* nota 25.

externos para los años 2012 – 2013, como figura en su informe anual más reciente, como una demostración de la información detallada que consigna este órgano de control superior.²⁵⁴

Investigaciones de la Comisión del Servicio Público sobre procesos de nombramiento	Sección 66, nombramientos externos
Número de casos activos trasladados de años anteriores	42
Número de solicitudes recibidas en 2012-2013	110
Número total de casos activos en 2012-2013	152
Número de casos concluidos en 2012-2013	108
Número de casos cerrados durante el proceso de obtención de información ²⁵⁵	83
Número de casos suspendidos	2
Número de casos resueltos mediante intervención temprana	1
Número de investigaciones infundadas	8
Número de investigaciones fundadas	14
Número de casos activos restantes al 31 de marzo de 2013	44

[185] El Comité observa que la información comprendida en el informe anual también incluye información sobre la sección 67(2) de la Ley del Servicio Público (nombramientos internos – delegación), la sección 68 (influencia política), la sección 69 (fraude) y otras secciones de la ley.

[186] También se suministran las medidas correctivas aplicadas con respecto a los procesos de nombramiento de los tres ejercicios fiscales más recientes, de 2010-2011 a 2012-2013. En seguida se presenta una pequeña muestra de la información que figura en el informe anual, que no pretende ser exhaustiva:²⁵⁶

Medida correctiva	2012-2013
Revocación del nombramiento	9
Candidato retirado del proceso	1
Inhabilitación para ejercer cualquier responsabilidad relacionada con cualquier proceso de nombramiento o dotación de personal durante tres años	1

²⁵⁴ Informe Anual de la Comisión del Servicio Público 2012-2013, pág. 79, *supra* nota 252.

²⁵⁵ Estos casos se cerraron por no tener autorización, por no haber posibilidad de medidas correctivas o por otras consideraciones de política o normativas.

²⁵⁶ Informe Anual de la Comisión del Servicio Público 2012-2013, pág. 85, *supra* nota 252.

Medida correctiva	2012-2013
Cláusula de permiso por un año ²⁵⁷	6
Capacitación sobre dotación de personal	8
Capacitación sobre valores y ética	13
Informe de investigación y Registro de Decisión enviado a la Real Policía Montada de Canadá de conformidad con la sección 133 de la Ley de Empleo de los Servidores Públicos	4

[187] El Comité toma nota de que el país analizado mantiene resultados detallados sobre las investigaciones que lleva a cabo la Comisión del Servicio Público con respecto a los procesos de nombramiento y sobre las medidas correctivas adoptadas. En su informe anual, la Comisión del Servicio Público observa que puede adoptar cualquier medida correctiva que considere pertinente, hasta la revocación del nombramiento y que estas se determinan caso por caso.²⁵⁸

[188] El país analizado también suministró información en su respuesta al cuestionario con respecto al número de investigaciones concluidas (fundadas e infundadas) por la Comisión del Servicio Público en relación con actividades políticas irregulares para cada uno de los cinco años comprendidos entre 2007-2008 y 2011-2012, así como el número de investigaciones fundadas y elegibles para medidas correctivas.²⁵⁹ En la siguiente tabla se presentan los datos:

Actividades políticas		
Año	Número de investigaciones concluidas (fundadas e infundadas)	Número de casos fundados elegibles para ordenar medidas correctivas
2007-2008	21	19
2008-2009	17	16
2009-2010	6	5
2010-2011	3	1
2011-2012	3	3

[189] El Comité observa que esta información se obtuvo de los informes anuales de la Comisión del Servicio Público y que con posterioridad a la entrega de la respuesta al cuestionario se publicó el

²⁵⁷ Requisito de obtener la aprobación por escrito de la Comisión antes de aceptar cualquier puesto o trabajo en el servicio público federal durante un lapso específico.

²⁵⁸ Informe Anual de la Comisión del Servicio Público 2012-2013, pág. 84, *supra* nota 252.

²⁵⁹ Respuesta al cuestionario, pág. 42, *supra* nota 25. La Comisión se reserva la facultad exclusiva para llevar a cabo investigaciones sobre denuncias de que algún empleado ha incumplido con cualquiera de las subsecciones 113(1), 114(1) a (3) y 115(1) de la Ley de Empleo de los Servidores Públicos, es decir, que ha participado en alguna actividad política irregular.

Informe Anual para 2012-2013, que contiene información actualizada y más detallada. Por ejemplo, la información sobre denuncias de actividades políticas irregulares se presenta por número de casos activos trasladados de años anteriores, número de solicitudes recibidas durante el ejercicio fiscal, número de casos activos y número de casos concluidos. El Comité reproduce los resultados que mantiene la Comisión del Servicio Público sobre denuncias de actividades políticas irregulares como figuran en su informe anual más reciente.²⁶⁰

Investigaciones de la Comisión del Servicio Público de denuncias de actividades políticas irregulares

Número de casos activos trasladados de años anteriores	3
Número de solicitudes recibidas en 2012-2013	8
Número total de casos activos en 2012-2013	11
Número de casos concluidos en 2012-2013	9
Número de casos suspendidos después de su remisión para investigación	0
Número de investigaciones infundadas	1
Número de investigaciones fundadas	3
Número de casos cerrados durante el proceso de obtención de información ²⁶¹	5
Número de casos activos restantes al 31 de marzo de 2013	2

[190] La Comisión del Servicio Público también incluye en su informe anual detalles sobre los motivos por los que se determinó que las tres investigaciones eran fundadas.²⁶²

[191] *“En dos de los casos fundados, los empleados en cuestión no solicitaron permiso y licencia sin goce de sueldo de la Comisión antes de nominarse o presentarse como candidatos en una elección. En el tercer caso fundado, el empleado realizó actividades a nombre de un candidato político federal. La investigación determinó que, a la luz de la descripción del trabajo del empleado y de los testimonios recibidos en relación con las responsabilidades del empleado, las actividades que emprendió podían afectar la capacidad de dicho empleado de desempeñar sus responsabilidades en el servicio público de manera políticamente imparcial.”*

[192] También se suministra información sobre las medidas correctivas adoptadas para los casos fundados de actividades políticas irregulares. Como lo señala la Comisión del Servicio Público en el informe anual, desde que entró en vigor la Ley del Servicio Público, la Comisión ha ordenado una variedad de medidas correctivas, entre ellas: recuperación de sueldo; requerimiento de asistir a capacitación; requerimiento de obtener la aprobación de la Comisión antes de volver de una licencia

²⁶⁰ Informe Anual de la Comisión del Servicio Público 2012-2013, pág. 61, *supra* nota 252.

²⁶¹ Casos cerrados por razones como bases irrazonables (4) y por no existir posibilidad de medidas correctivas (1).

²⁶² Informe Anual de la Comisión del Servicio Público 2012-2013, pág. 61, *supra* nota 252.

sin goce de sueldo; o requerimiento de ser colocado en licencia sin goce de sueldo. En los últimos tres años, la Comisión ha ordenado las siguientes medidas correctivas:²⁶³

Medidas correctivas ordenadas para casos de actividades políticas irregulares, por ejercicio fiscal				
Medida correctiva	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Total
Carta o carta de reprimenda enviada al administrador general e incorporada al expediente del empleado durante dos años	0	2	2	4
Capacitación sobre valores y ética	0	2	1	3
Recuperación de sueldo	0	0	1	1

[193] El Comité toma nota de que el país analizado mantiene resultados detallados sobre las investigaciones que lleva a cabo la Comisión del Servicio Público con respecto a las actividades políticas irregulares y sobre las medidas correctivas adoptadas.

[194] Otra función importante de la Comisión del Servicio Público es la auditoría de los departamentos y organizaciones. Como se indicó en la sección 3.1 de este informe, se efectúan auditorías sobre el desempeño en la dotación de personal de las organizaciones que han recibido una delegación para encargarse de los nombramientos. La Comisión del Servicio Público también lleva a cabo auditorías en todo el gobierno sobre puntos específicos en varias organizaciones para mejorar su comprensión del sistema de dotación de personal, llamar la atención hacia dificultades potenciales en la dotación de personal e identificar lecciones aprendidas y prácticas notables.²⁶⁴ El Comité observa la extensa lista de auditorías que se han llevado a cabo, publicada en el sitio Web de la Comisión del Servicio Público, que indica que la Comisión del Servicio Público ha estado cumpliendo esta importante función.²⁶⁵

[195] Por último, el país analizado detalla en su respuesta al cuestionario algunas de las actividades emprendidas por la Comisión del Servicio Público para difundir los derechos y responsabilidades legales de los servidores públicos en relación con las actividades políticas y el grado hasta el cual sus organizaciones los mantienen informados sobre estos derechos y responsabilidades legales. En la respuesta se cita una encuesta sobre dotación de personal de la Comisión del Servicio Público, basada en el Informe Anual 2011-2012 de la Comisión del Servicio Público.²⁶⁶ El Comité encontró resultados actualizados de esta encuesta en el Informe Anual 2012-2013 de la Comisión del Servicio Público, que se publicó con posterioridad a la entrega de la respuesta al cuestionario. En este sentido, la encuesta sobre dotación de personal de la Comisión del Servicio Público recogió datos relacionados con actividades políticas, que incluyeron la participación de los empleados en actividades políticas no relacionadas con candidaturas y su nivel de conocimiento de sus derechos y responsabilidades legales relacionados con las actividades políticas, así como el grado hasta el cual su organización los mantiene informados al respecto. El informe anual más reciente señala que:²⁶⁷

²⁶³ Informe Anual de la Comisión del Servicio Público 2012-2013, pág. 62, *ibid.*

²⁶⁴ Plan de Auditorías para 2013-2014 y 2014-2015, Introducción, *supra* nota 240.

²⁶⁵ Servicios de Auditoría y Datos, Informes Completados, <http://www.psc-cfp.gc.ca/adt-vrf/comrpt-rapter-eng.htm>

²⁶⁶ Respuesta al cuestionario, pág. 40, *supra* nota 25.

²⁶⁷ Informe Anual de la Comisión del Servicio Público 2012-2013, pág. 60, *supra* nota 252.

[196] “A lo largo de los años ha ido aumentando el conocimiento de los empleados en la materia. Esto sigue siendo aplicable para la encuesta de 2012. Un total del 73% de los empleados afirmaron conocer sus derechos y responsabilidades legales en grado moderado o alto, porcentaje mayor al 57% en 2009, al 63% en 2010 y al 69% en 2011. Más del 95% de los departamentos y agencias demostraron un aumento en el nivel de conocimiento de sus empleados en 2012, en comparación con el 84% en 2011... también se les pidió a los empleados que indicaran todas las personas o recursos que habían consultado en relación con sus derechos y responsabilidades legales en relación con su participación en actividades políticas. Los materiales en línea e impresos que ofrece la Comisión del Servicio Público siguieron siendo los recursos que los empleados consultan con mayor frecuencia. Esta información le permitirá a la Comisión del Servicio Público continuar enfocando sus iniciativas de difusión en 2013–2014.”

[197] En la respuesta al cuestionario también se citan actividades de divulgación que ayudan a difundir los derechos y responsabilidades legales relacionados con actividades políticas de los empleados del servicio público federal. Algunas actividades incluyen el desarrollo de la Herramienta de Autoevaluación de Actividades Políticas en línea, que ayuda a determinar si la participación en una actividad política no relacionada con una candidatura podría afectar o podría percibirse que afecta su capacidad para desempeñar sus responsabilidades de manera políticamente imparcial.²⁶⁸ Otras herramientas que se han producido incluyen un Examen de Actividades Políticas, una herramienta en línea para sensibilizar a los empleados de manera interactiva. La Comisión del Servicio Público también les suministró a los administradores generales y a los jefes de recursos humanos información sobre actividades políticas para distribuir entre los empleados, y se comunicó con las autoridades y asociaciones electorales provinciales y municipales para proporcionarles información sobre los derechos y responsabilidades legales de los empleados en relación con las actividades políticas, para que la incluyeran en sus publicaciones y sitios Web.²⁶⁹

[198] Asimismo, la Comisión del Servicio Público trabajó con la Escuela del Servicio Público de Canadá para incluir en sus módulos de capacitación contenido sobre actividades políticas para empleados nuevos, así como en dos cursos obligatorios: Allorando el camino y Orientación sobre el servicio público.²⁷⁰ Esta alianza mejoró el contenido o produjo contenido nuevo en relación con las actividades políticas que se añadió a otros cuatro cursos: Liderazgo a través de valores y ética, Liderazgo para obtener resultados, Liderazgo estratégico y Liderazgo de equipos científicos.²⁷¹

3.4. Conclusiones y recomendaciones

[199] Con base en el análisis integral realizado con respecto a la Comisión del Servicio Público en los acápites anteriores, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[200] Canadá ha considerado y adoptado medidas destinadas a mantener y fortalecer la Comisión del Servicio Público como órgano de control superior, de acuerdo con lo dicho en la sección 3 del capítulo II de este informe.

[201] En vista de los comentarios planteados en esa sección, el Comité sugiere que el país analizado considere las siguientes recomendaciones:

²⁶⁸ Respuesta al cuestionario, págs. 40-41, *supra* nota 25.

²⁶⁹ Informe Anual de la Comisión del Servicio Público 2012-2013, pág. 60, *supra* nota 252.

²⁷⁰ Respuesta al cuestionario, pág. 41, *supra* nota 25.

²⁷¹ Informe Anual de la Comisión del Servicio Público 2012-2013, pág. 60, *supra* nota 252.

- 3.4.1 Revisar las medidas de control vigentes para asegurarse de que la Comisión del Servicio Público esté monitoreando eficazmente el proceso de delegación de nombramientos dentro de la Comisión del Servicio Público (ver sección 3.2 del capítulo II de este informe).
- 3.4.2 Revisar el proceso de nombramiento que lleva a cabo la Comisión del Servicio Público para cerciorarse de que la contratación sea basada en méritos (ver sección 3.2 del capítulo II de este informe).
- 3.4.3 Actualizar las guías y manuales de la Comisión del Servicio Público, en especial el Manual de Auditoría y los relacionados con las investigaciones (ver sección 3.2 del capítulo II de este informe).

4. OFICINA DEL COMISIONADO PARA ASUNTOS JUDICIALES FEDERALES

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

[202] La Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales cuenta con un conjunto de disposiciones que conforman su marco jurídico y con otras medidas, referidas, entre otros, a los siguientes aspectos:

[203] La Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales se estableció en 1978 con base en la Ley de Jueces para salvaguardar la independencia de la judicatura y distanciar a los jueces nombrados a nivel federal del Departamento de Justicia.²⁷² De esta manera, contribuye a la prevención de la corrupción al asegurar que el proceso de nombramiento de los jueces se mantenga independiente del poder ejecutivo.²⁷³

[204] El Comisionado para Asuntos Judiciales Federales tiene las siguientes responsabilidades y funciones: (a) ejercer, como delegado del Ministro de Justicia, todas las responsabilidades y funciones relacionadas con la administración de la parte 1 de la ley, que se refiere a los términos, límites de edad y salarios de los jueces nombrados a nivel federal; (b) preparar los documentos presupuestales para cumplir los requisitos del Consejo Judicial Canadiense; (c) encargarse de cualquier otro arreglo administrativo necesario para asegurar que se provean todos los requisitos razonables, incluyendo instalaciones, equipos y otros suministros y servicios para que los funcionarios, secretarios y empleados del Consejo Judicial Canadiense se encarguen de sus operaciones; y (d) otras cosas que requiera el Ministro de Justicia en relación con cualquier asunto o asuntos comprendidos dentro de las responsabilidades del Ministro para el funcionamiento correcto del sistema judicial de Canadá.²⁷⁴

[205] La ley separa las atribuciones del Departamento de Justicia y la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales disponiendo que para mayor claridad, las responsabilidades y funciones del Ministro de Justicia señaladas en el párrafo anterior que realiza el Comisionado no forman parte

²⁷² Ley de Jueces, <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/J-1/FullText.html>.

²⁷³ Respuesta al cuestionario, pág. 28, *supra* nota 25.

²⁷⁴ Ley de Jueces, sección 74(1), *supra* nota 272. Otras funciones importantes que desempeña la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales incluyen una intranet judicial; enseñanza de idiomas para los jueces; publicación de los Informes de las Cortes Federales; cooperación judicial internacional; y apoyo administrativo al Consejo Judicial Canadiense. Plan Estratégico, Qué Hacemos, <http://www.fja.gc.ca/fja-cmf/plan-eng.html>.

de las responsabilidades y funciones que se le asignan al Ministro en la Ley del Departamento de Justicia.²⁷⁵ Esta separación asegura que se cumpla la declaración de misión de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, a saber, promover la independencia de la judicatura federal a fin de mantener la confianza de los canadienses en su sistema judicial.²⁷⁶

[206] En relación con el alcance de sus funciones, entre otras cosas, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales tiene la responsabilidad global de la administración del proceso de nombramientos a nombre del Ministro de Justicia. Se espera que el Comisionado cumpla sus responsabilidades de tal manera que se asegure que el sistema trate a todos los candidatos a puestos judiciales con justicia y equidad.²⁷⁷ También se le ha dado a la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales el mandato de administrar el proceso de selección para nombramientos a la Corte Suprema de Canadá, que se estableció para evaluar a los candidatos para nombramientos a la Corte Suprema de Canadá.²⁷⁸ Para llevar a cabo este trabajo, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales tiene una secretaría de nombramientos que administra 17 comités asesores responsables de evaluar a los candidatos para nombramientos judiciales federales: tres para Ontario, dos para Quebec, uno para cada una de las demás provincias o territorios y un comité único para la Corte Tributaria de Canadá.²⁷⁹

[207] Estos comités asesores se encargan de evaluar los requisitos de los abogados solicitantes para el nombramiento. La competencia profesional y los méritos generales son los requisitos principales.²⁸⁰ Los miembros de los comités utilizan los Criterios de Evaluación para valorar la idoneidad para el nombramiento, en los que se consideran la competencia profesional y la experiencia, como el dominio del derecho en general, las habilidades intelectuales, las capacidades analíticas y la capacidad de mantener la mente abierta al escuchar todos los aspectos de un argumento; características personales, como el sentido de la ética, la paciencia, la honradez, el tacto y el sentido común; y los impedimentos potenciales, como cualquier condición física o mental debilitante y acciones disciplinarias pasadas o presentes; y cualquier acto delictivo civil o penal actual o pasado.²⁸¹ El comité evalúa a los candidatos en dos categorías: “recomendado” o “incapaz de recomendar” para el nombramiento. Estas categorías reflejan el carácter consultivo del proceso del Comité. Los resultados de la evaluación no se les entregan a los candidatos, pero se les notifica la fecha en que se completó la evaluación. Los resultados se mantienen confidenciales y se reservan exclusivamente para el uso del Ministro.²⁸²

[208] En relación con la manera en que adoptan sus decisiones, estos comités asesores normalmente llegan a una decisión por consenso de los miembros del comité presentes, sin recurrir a un voto registrado. De no ser posible el consenso, el Presidente debe solicitar que se tome una decisión por mayoría de los miembros presentes. En este caso, al Presidente se abstiene de votar, excepto para

²⁷⁵ Sección 74(2), *ibid.*

²⁷⁶ Plan Estratégico, Misión, *supra* nota 274.

²⁷⁷ Respuesta al cuestionario, pág. 29, *supra* nota 25 y Proceso de Solicitud de Nombramiento, <http://www.fja.gc.ca/appointments-nominations/process-regime-eng.html>.

²⁷⁸ Respuesta al cuestionario, págs. 29-30, *ibid.*

²⁷⁹ Respuesta al cuestionario, pág. 30, *ibid.*

²⁸⁰ Respuesta al cuestionario, *ibid.*, y Lineamientos para los Miembros de los Comités Asesores, <http://www.fja-cmf.gc.ca/appointments-nominations/committees-comites/guidelines-lignes-eng.html>.

²⁸¹ Criterios de Evaluación, Candidatos para Nombramientos Judiciales Federales, <http://www.fja-cmf.gc.ca/appointments-nominations/assessment-evaluation-eng.html>.

²⁸² Lineamientos para los Miembros de los Comités Asesores, Evaluaciones, *supra* nota 280.

romper un empate en la votación. Estos votos se registran.²⁸³ Finalmente, los comités le entregan al Ministro de Justicia sus comentarios y recomendaciones, que se mantienen confidenciales y exclusivamente para el uso del Ministro.²⁸⁴ El país analizado observa en su respuesta al cuestionario que el Ministro puede pedirle al comité una reevaluación de un candidato en cualquier momento si recibe de otras fuentes información contraria a los consejos del comité. En casos excepcionales, el comité puede iniciar una reevaluación si cree que tiene nueva información importante contraria a aquella sobre la cual se efectuó la evaluación anterior. En estos casos, se requiere la consulta previa con el Director Ejecutivo para Nombramientos Judiciales.²⁸⁵

[209] Los nombramientos judiciales son efectuados por el Gobernador General con asesoría del Gabinete federal, que recibe una recomendación del Ministro de Justicia para el nombramiento de los jueces superiores (*puisne*), seleccionados de entre los nombres que los comités le han enviado previamente al Ministro.²⁸⁶ El Gabinete recibe del Primer Ministro una recomendación de nombramiento con respecto al Presidente de la Corte y el Presidente Adjunto de la Corte.

[210] En relación con la manera en que se selecciona a sus altos funcionarios, el Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, que tiene el rango de administrador general de un departamento, es nombrado por el Gobernador en Consejo tras consultar con el Ministro de Justicia, con el Consejo Judicial Canadiense o con un comité que este último designe para tal fin.²⁸⁷ Como administrador general, está sujeto a la Ley sobre Conflictos de Intereses, a la Guía para los Ministros y Ministros de Estado y a los Lineamientos sobre Actividades Políticas para Titulares de Cargos Públicos y le está prohibido participar en actividades políticas de acuerdo con la sección 117 de la Ley de Empleo en el Servicio Público, cuya violación puede conducir a su despido por el Gobernador en Consejo. Además, como persona designada por el Gobernador en Consejo, el Comisionado está sujeto a los Términos y Condiciones de Empleo de Personas Nombradas por Tiempo Completo por el Gobernador en Consejo.²⁸⁸ El Comisionado ocupa su puesto indefinidamente, lo que significa que puede ser sustituido o despedido a discreción del Gobernador en Consejo.²⁸⁹

[211] La responsabilidad del Comisionado para los nombramientos judiciales se ejerce directamente o a través de su delegado, que normalmente es el Director Ejecutivo de Nombramientos Judiciales. Esta persona es miembro del servicio público y está sujeta a la Ley de Empleo en el Servicio Público. Así pues, la contratación del Director se lleva a cabo con base en méritos y libre de influencias políticas y el Director está sujeto al Código de Valores y Ética para el Sector Público y a las Políticas sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, cuya observancia es una condición de empleo.²⁹⁰

²⁸³ Lineamientos para los Miembros de los Comités Asesores, Evaluaciones, *ibid.*

²⁸⁴ Lineamientos para los Miembros de los Comités Asesores, Confidencialidad, *ibid.*, y respuesta al cuestionario, pág. 30, *supra* nota 25.

²⁸⁵ Lineamientos para los Miembros de los Comités Asesores, Reevaluaciones, *ibid.*, y respuesta al cuestionario, *ibid.*

²⁸⁶ Respuesta al cuestionario, *ibid.*, y Proceso de Solicitud de Nombramiento, Nombramientos, <http://www.fja-cmf.gc.ca/appointments-nominations/process-regime-eng.html>.

²⁸⁷ Véanse la sección 73 y la parte II de la Ley de Jueces, *supra* nota 272.

²⁸⁸ Términos y Condiciones de Empleo de Personas Nombradas por Tiempo Completo por el Gobernador en Consejo, *supra* nota 16.

²⁸⁹ Véanse la sección 23 de la Ley de Interpretación, *supra* nota 15 y Términos y Condiciones de Empleo de Personas Nombradas por Tiempo Completo por el Gobernador en Consejo: Nombramiento, Titularidad y Asuntos Conexos, *ibid.*

²⁹⁰ Sección 30, Ley de Empleo en el Servicio Público, *supra* nota 22 y respuesta al cuestionario, pág. 30, *supra* nota 25.

[212] En relación con la manera en que se identifican los recursos humanos necesarios para sus operaciones y la forma en que se selecciona su personal, los funcionarios de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales son miembros del servicio público federal y también están sujetos a la Ley de Empleo en el Servicio Público. Son contratados con base en méritos y libre de influencias políticas y están sujetos al Código de Valores y Ética para el Sector Público y a las Políticas sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, cuya observancia es una condición de empleo.

[213] Los miembros de los comités de nombramiento judicial no son empleados de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, ni son considerados servidores públicos. Son voluntarios designados por el Ministro de Justicia para analizar las solicitudes para nombramientos judiciales y formularle recomendaciones al Ministro.²⁹¹ Cada comité consta de ocho miembros que representan a la magistratura, las sociedades de abogados, las asociaciones policiales y el público en general: un nominado de la sociedad de derecho provincial o territorial; un nominado del capítulo provincial o territorial del Colegio de Abogados de Canadá; un juez nominado por el Presidente de la Corte de la provincia o por el juez principal del territorio; un nominado del Procurador General o del Ministro de Justicia territorial; un nominado de la comunidad policial y tres nominados del Ministro de Justicia federal en representación del público en general. Con respecto a la Corte Tributaria de Canadá, el comité está integrado por cinco miembros: un nominado de la Corte Tributaria de Canadá y cuatro nominados del Ministro de Justicia federal en consulta con el Presidente de la Corte Tributaria.²⁹² Los miembros de los comités ocupan su cargo durante tres años, con posibilidad de una sola renovación.

[214] Los abogados miembros de los comités no pueden ser candidatos para nombramientos judiciales durante un año tras haber concluido su servicio en un comité.²⁹³ Los miembros de los comités también tienen que cumplir un Código de Ética para los Miembros de los Comités Asesores, que se refiere a asuntos como conflictos de intereses y facultades discrecionales.²⁹⁴ Durante la visita *in situ*, los representantes de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales observaron que nunca ha ocurrido una denuncia de parcialidad o cualquier otro tipo de irregularidad en el proceso de selección de un juez.

[215] La Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales consta del Comisionado; el Subcomisionado, responsable de los asuntos financieros, de personal, sistemas de comunicaciones e información, administrativos y la enseñanza de idiomas; el Editor Ejecutivo, responsable de la edición de los Informes de las Cortes Federales; el Director Ejecutivo del Consejo Judicial Canadiense; el Director Ejecutivo de Nombramientos Judiciales y Asesoramiento Jurídico Superior, que administra los diecisiete comités asesores para nombramientos judiciales; el Jefe de Cooperación Internacional; y el Director de Planeación Estratégica e Innovación. El Subcomisionado cuenta con el apoyo del Director de Finanzas y Servicios Administrativos; del Director de Compensaciones, Prestaciones y Recursos Humanos; del Director de Comunicaciones y Sistemas de Información; y del Director de Enseñanza de Idiomas de los Jueces.²⁹⁵

²⁹¹ Respuesta al cuestionario, pág. 31, *ibid.*

²⁹² Respuesta al cuestionario, pág. 31, *ibid.*, y Lineamientos para los Miembros de los Comités Asesores, Miembros de los Comités, *supra* nota 280.

²⁹³ Lineamientos para los Miembros de los Comités Asesores, Miembros de los Comités, *ibid.*

²⁹⁴ Código de Ética para los Miembros de los Comités Asesores, <http://www.fja-cmf.gc.ca/appointments-nominations/committees-comites/ethics-ethiques-eng.html>.

²⁹⁵ Estructura Orgánica, <http://www.fja-cmf.gc.ca/fja-cmf/structure-eng.html>.

[216] En relación con la capacitación impartida a los comités asesores judiciales, durante la visita *in situ*, el representante de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales señaló que de los aproximadamente 50 empleados que trabajan en la oficina, uno se dedica a impartir capacitación a los nuevos miembros de los comités. Una vez que se constituye un comité nuevo, lo primero que se hace es impartir capacitación a sus miembros y revisar los documentos pertinentes, como el Código de Ética, los Lineamientos para los Miembros de los Comités Asesores y los requisitos de confidencialidad.²⁹⁶

[217] En relación con la existencia de procedimientos documentados para el desempeño de sus tareas o de manuales o guías sobre dichas tareas, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales ha producido los Lineamientos para los Miembros de los Comités Asesores. Estos Lineamientos tienen como objetivo suministrarles a los miembros de los comités información y orientación sobre temas selectos relacionados con la labor del comité.²⁹⁷ Estos Lineamientos se preparan a partir de la experiencia de los comités existentes y se actualizan y amplían según sea necesario. También se exhorta a los miembros de los comités a consultar al Director Ejecutivo de Nombramientos Judiciales si tienen cualquier pregunta o requieren alguna aclaración sobre cualquiera de sus funciones o responsabilidades.²⁹⁸

[218] En relación con los procedimientos documentados para el fortalecimiento institucional o el mejoramiento de la calidad de las acciones implementadas, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales presenta anualmente un Informe de Planes y Prioridades y un Informe de Desempeño Departamental de fin de año, que contiene un panorama general de la forma en que se alcanzaron las metas establecidas en el Informe de Planes y Prioridades.²⁹⁹ Estos informes suministran una perspectiva global del gasto y el desempeño de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales. Además, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales se evalúa en el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión, que es una herramienta clave de gestión del desempeño que utiliza el gobierno federal para apoyar la rendición de cuentas sobre gestión de los administradores generales y mejorar las prácticas de gestión de todos los departamentos y agencias. La Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales se sometió a una evaluación utilizando esta herramienta en 2008-2009.³⁰⁰

[219] Además, el Estado analizado señala que la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales cuenta con su propio Código de Conducta basado en el Código de Valores y Ética para el Sector Público y está disponible en la intranet departamental accesible para los empleados. Se

²⁹⁶ Véase también, por ejemplo, el Informe de Planes y Prioridades 2013-2014 de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, pág. 15, donde se establece que se impartirá capacitación a los nuevos miembros de estos comités al inicio de su plazo de nombramiento, <http://fja.gc.ca/fja-cmf/publications/rpp/2013-2014/2013-2014-eng.pdf>. El Comité observa que los anteriores Informes de Planes y Prioridades de este órgano de control superior consistentemente señalan que se les impartirá capacitación a los nuevos miembros de los comités asesores judiciales.

²⁹⁷ Lineamientos para los Miembros de los Comités Asesores, Preámbulo, *supra* nota 280.

²⁹⁸ Respuesta al cuestionario, pág. 32, *supra* nota 25.

²⁹⁹ Estos informes están disponibles en su página Web de Publicaciones y Otros Documentos Oficiales: <http://www.fja.gc.ca/fja-cmf/publications/index-eng.html>

³⁰⁰ Resultados del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión 2008-2009 – Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/assessments-evaluations/2008/fja/fja-eng.asp>. Puesto que la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales es considerada una agencia pequeña, lo que significa un organismo con menos de 500 empleados y un presupuesto inferior a \$300 millones, se evalúa en un ciclo de tres años utilizando un enfoque más selectivo con el fin de reducir la carga que le representa el proceso. Véase ¿Cómo Opera el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión?, <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/overview-apercu/work-fonctionne-eng.asp>

consultó a los empleados y a los agentes negociadores y tuvieron oportunidad de participar en la formulación del Código.

[220] En relación con la manera en que se le suministra información al público en general sobre sus objetivos y funciones, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales tiene un sitio Web, en <http://www.fja-cmf.gc.ca/home-accueil/index-eng.html>. Este sitio Web también incluye información de contacto en <http://www.fja-cmf.gc.ca/contact/index-eng.html>. Esta página contiene las formas de comunicarse con Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales por teléfono, fax, correo electrónico o correo postal. También incluye información de contacto separada para preguntas o comentarios con respecto al proceso de nombramiento judicial. Asimismo, el país analizado observa lo siguiente en su respuesta al cuestionario con respecto a este órgano de control superior:³⁰¹

[221] *“La Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales está en la situación única de que, a pesar de que en muchos sentidos opera como un departamento del Gobierno de Canadá, existe solamente como un prestador de servicios único para la judicatura canadiense. Así pues, no presta servicios directos al público; sin embargo, la declaración de misión de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales encarna los beneficios globales para el público canadiense, pues esta oficina existe para ‘promover la independencia de la judicatura federal a fin de mantener la confianza de los canadienses en nuestro sistema judicial.’”*

[222] En relación con los mecanismos de control interno, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales es considerada un departamento pequeño, pues su presupuesto operativo es menor de \$300 millones.³⁰² Como tal, trabaja con la Contraloría General para cumplir plenamente con sus requisitos de auditoría interna, y ha optado por utilizar el Comité de Auditoría para Pequeños Departamentos y Agencias.³⁰³ Este órgano de control superior ha participado en auditorías horizontales que cubren a muchos departamentos pequeños, como la Auditoría Interna Horizontal del Mantenimiento de Registros Electrónicos en Pequeños Departamentos y Agencias y la Auditoría Interna Horizontal de la Gestión de Activos de Tecnología Informática en Pequeños Departamentos y Agencias.³⁰⁴ También se señaló que solicitará que se lleve a cabo una auditoría si siente la necesidad de una cobertura adicional con base en la evaluación de riesgos de la organización.³⁰⁵

[223] En relación con los mecanismos para el manejo de reclamos, quejas o denuncias relacionadas con la consecución de sus objetivos y el desempeño del personal de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, los empleados públicos pueden denunciar irregularidades graves con base en la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes a través de procedimientos internos que cada director ejecutivo debe establecer para el manejo de denuncias en el lugar de trabajo. Además, la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes dicta que un servidor

³⁰¹ Respuesta al cuestionario, pág. 34, *supra* nota 25.

³⁰² Véase la definición de ‘departamento pequeño’ en la Política sobre Auditoría Interna, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?section=text&id=16484>.

³⁰³ Resultados del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión 2008-2009 – Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, Eficacia de la Función de Auditoría Interna, <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/assessments-evaluations/2008/fja/fja-eng.asp>. Las funciones y responsabilidades de los Comités de Auditoría para Pequeños Departamentos y Agencias se encuentran en la Directriz sobre Auditoría Interna en el Gobierno de Canadá, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=25610§ion=text>.

³⁰⁴ Estos informes están disponibles en: <http://www.tbs-sct.gc.ca/report/orp/siglist-eng.asp>.

³⁰⁵ Resultados del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión 2008-2009 – Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, Eficacia de la Función de Auditoría Interna, *supra* nota 304.

público puede optar por denunciar ante la Comisión de Integridad del Sector Público en lugar de recurrir al funcionario superior nombrado específicamente para denuncias internas en una organización dada,³⁰⁶ y este medio de denuncia también está disponible para el público.³⁰⁷ En este respecto, el Código de Valores y Ética para el Sector Público dispone que los miembros del público también pueden plantear un asunto ante un punto de contacto en una organización si tienen motivos para creer que un servidor público no ha actuado de acuerdo con el Código.³⁰⁸

[224] En relación con la manera en que se aseguran los recursos presupuestales necesarios para sus operaciones, el país analizado señala en su respuesta al cuestionario que la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales recibe sus recursos a través de un proceso de estimaciones anuales y es responsable del uso de sus recursos operativos.³⁰⁹ Junto con estas estimaciones, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales también debe entregar un Informe de Planes y Prioridades, que complementa la información contenida en las estimaciones principales anuales y describe las prioridades departamentales, los resultados previstos y las necesidades de recursos respectivas, que cubren tres ejercicios fiscales.³¹⁰ En caso de requerirse recursos adicionales para la operación de la Oficina, durante la visita *in situ*, los representantes de este órgano de control superior señalaron que puede preparar una solicitud para la Junta del Tesoro.³¹¹ El presupuesto de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales se asigna a través de cuatro programas: (1) pagos de conformidad con la Ley de Jueces; (2) el Consejo Judicial Canadiense; (3) Asuntos Judiciales Federales; y (4) Servicios Internos. En seguida se presenta el presupuesto de los últimos cinco años, por programa, tomado de los Informes de Planes y Prioridades de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales:³¹²

(en \$ millones)	EJERCICIO FISCAL				
<i>Programa</i>	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Pagos de conformidad con la Ley de Jueces	422,3	443,2	459,8	474,7	487,5
Consejo Judicial Canadiense	1,8	1,7	1,9	1,8	1,7
Asuntos Judiciales Federales	8,6	7,8	8,6	8,6	7,6
Servicios Internos	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Gran total	433,6	453,6	471,2	486	497,7

³⁰⁶ Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, sección 12, *supra* nota 9.

³⁰⁷ *Ibid.*, sección 33(1).

³⁰⁸ Código de Valores y Ética para el Sector Público, Vías de Resolución, *supra* nota 43.

³⁰⁹ Por ejemplo, las Estimaciones Principales para la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales para 2013-2014 se encuentran en: <http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/20132014/me-bpd/me-bpd02-eng.asp#toc2-45>.

³¹⁰ Los Informes de Planes y Prioridades de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales se encuentran en su página Web de Publicaciones y Otros Documentos Oficiales: <http://www.fja-cmf.gc.ca/fja-cmf/publications/index-eng.html>.

³¹¹ Véase también la respuesta al cuestionario, pág. 34, *supra* nota 25.

³¹² Véanse el cuadro sinóptico de planeación para programas y el cuadro sinóptico de planeación para servicios internos del Informe de Planes y Prioridades 2013-2014 de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, págs. 8 y 9, <http://www.fja.gc.ca/fja-cmf/publications/rpp/2013-2014/2013-2014-eng.pdf>, y los cuadros sinópticos de planeación del Informe de Planes y Prioridades 2010-2011 de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, págs. 3 y 4, <http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2010-2011/inst/fja/fja-eng.pdf>.

[225] Durante la visita *in situ*, los representantes de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales señalaron que la mayor parte del presupuesto que recibe la Oficina es para el pago de los sueldos de los jueces y otras prestaciones que reciben, como puede verse en la tabla anterior. El Comité observa que en el Informe de Desempeño Departamental 2012-2013 de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, el presupuesto para el programa de Asuntos Judiciales Federales se presenta con mayor detalle. En este sentido, el presupuesto para la Secretaría de Nombramientos Judiciales es de \$500.000, y cuenta con tres empleados de tiempo completo para desempeñar sus labores.³¹³

[226] Con respecto a los mecanismos de coordinación para armonizar sus funciones con otros órganos de control superior o autoridades públicas, en la respuesta al cuestionario, el país analizado observa lo siguiente:³¹⁴

[227] *“La Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales cumple un mandato único y sus funciones están definidas por ley. La coordinación de sus funciones, por ende, se rige en parte legislativamente y en parte mediante cooperación entre los funcionarios a través de la coordinación de funciones y el intercambio de información. Por ejemplo, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales le entrega informes mensuales al Departamento de Justicia sobre el número de jueces de tribunales superiores federales y el número de vacantes. Esta información le ayuda al Ministro de Justicia a asegurar que las vacantes judiciales se cubran oportunamente.”*

[228] Asimismo, el país analizado hizo referencia a la coordinación de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales en relación con iniciativas de cooperación técnica internacional de la judicatura canadiense, de acuerdo con los mandatos emitidos por el Presidente de la Corte de Canadá y el Ministro de Justicia en 1996. Desde entonces, este órgano de control superior ha implementado varios proyectos de reforma judicial y de los tribunales, financiados por la antigua Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional.³¹⁵ Estas iniciativas cuentan con el apoyo de la comunidad judicial de Canadá, así como del Servicio de Administración de Tribunales. Para mayor información sobre las iniciativas de cooperación internacional en curso, véase el sitio Web de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, en: <http://www.fja.gc.ca/cooperation/index-eng.html>.

[229] Durante la visita *in situ*, los representantes de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales indicaron que en ocasiones también se reciben solicitudes a través del Departamento de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo, o pueden recibirse en la Oficina directamente de otro país, en las que se solicita información sobre el sistema judicial de Canadá, sus principios fundamentales y los elementos que lo constituyen. Los representantes también señalaron que la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales participa en proyectos de distintas índoles. Por ejemplo, en México se prestó ayuda para establecer un Código de Ética para los Jueces. En Jamaica se desarrolló un proyecto para establecer un marco para los servicios de administración de tribunales. La Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales también ha organizado numerosos programas para delegaciones visitantes, por ejemplo, de Argentina, Jamaica y los Estados del Caribe Oriental. Con respecto a estas iniciativas, el país analizado señala también en su respuesta al cuestionario que continúa cooperando con el Departamento de Relaciones Exteriores, Comercio y

³¹³ Informe de Desempeño Departamental 2012-2013 de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, pág. 18, <http://www.fja.gc.ca/fja-cmf/publications/dpr-rmr/2012-2013/dpr-rmr-eng.pdf>.

³¹⁴ Respuesta al cuestionario, pág. 35, *supra* nota 25.

³¹⁵ *Ibíd.*

Desarrollo y otras dependencias gubernamentales para formular las políticas gubernamentales canadienses relacionadas con ayuda y asistencia técnica en el terreno de la reforma judicial en el extranjero.³¹⁶

[230] En relación con los mecanismos de rendición de cuentas aplicables al desempeño de sus deberes, el país analizado observa en su respuesta al cuestionario que informa anualmente a través de los Informes de Desempeño Departamental y los Informes de Planes y Prioridades, que están disponibles en el sitio Web de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales.³¹⁷

[231] Además, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales mantiene en su sitio Web una sección sobre Publicación Proactiva, una medida implementada por Canadá para fortalecer la gestión del sector público mejorando la transparencia y la supervisión de los recursos públicos en el gobierno federal. Esta sección contiene la información financiera y de recursos humanos obligatoria con respecto a la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, como los gastos de viajes y hospitalidad relacionados con ciertos funcionarios gubernamentales; los contratos celebrados por el Gobierno de Canadá por montos superiores a \$10.000 (con algunas excepciones limitadas, como la seguridad nacional); y la reclasificación de puestos. Esta sección también incluye información sobre la adjudicación de subvenciones y contribuciones superiores a \$25.000; e informes anuales de gastos de viaje, hospitalidad y conferencias de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales.³¹⁸

[232] El Comité observa asimismo que la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales también publica en su página Web sobre Publicaciones estados financieros departamentales y orientados a futuro, además de informes financieros trimestrales.³¹⁹

[233] Por último, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales llevó a cabo Encuestas de Satisfacción de los Clientes en 2008 y 2011. Estas encuestas son:³²⁰

[234] *“Una de varias herramientas que utiliza Asuntos Judiciales Federales para escuchar activamente a sus clientes y monitorear el entorno judicial, que le permite comprender mejor las necesidades administrativas de sus clientes e identificar si, y dónde, los jueces perciben deficiencias en los servicios. Llevar a cabo una encuesta también ayuda a Asuntos Judiciales Federales en la planeación y realización de mejoras en los servicios que presta a sus clientes, como se encomienda en el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión de la Junta del Tesoro.”*

[235] El resultado de estas encuestas se pone a disposición del público en el sitio Web de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales.

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

³¹⁶ *Ibíd.*

³¹⁷ Estos informes están disponibles en la página Web de Publicaciones y Otros Documentos Oficiales de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, *supra* nota 299.

³¹⁸ Véase Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, Publicación Proactiva, <http://www.fja.gc.ca/pd-dp/index-eng.html>.

³¹⁹ Publicaciones y Otros Documentos Oficiales, *supra* nota 299.

³²⁰ Resumen Ejecutivo de la Encuesta de Satisfacción de los Clientes 2011, Objetivos y Enfoque de las Investigaciones, <http://www.fja.gc.ca/fja-cmf/publications/survey-sondage/summary-resume-2011-eng.html>.

[236] La Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales cuenta con un conjunto de disposiciones y/o de otras medidas pertinentes para los propósitos de la Convención, algunas de las cuales fueron descritas de manera sucinta en la sección 4.1 de este informe. No obstante, el Comité estima oportuno efectuar algunas observaciones al respecto.

[237] En primer lugar, el Comité observa que un paso que podría adoptar la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales sería la publicación, en la página de Publicación Proactiva de su sitio Web, de información sobre irregularidades fundamentadas, como se indica en la sección 11(c) de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, describiendo la irregularidad e incluyendo la identidad de la persona que la cometió, de ser necesario para describir correctamente la irregularidad; las recomendaciones formuladas en cualquier informe presentado al director ejecutivo, en su caso; y cualquier medida correctiva adoptada por el director ejecutivo o los motivos por los que se no adoptaron medidas correctivas. Esta información no se encuentra actualmente en el sitio Web de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales. Es difícil determinar si han ocurrido este tipo de conductas irregulares, pero todavía no se registran en línea, o si en los años de vigencia de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes no ha ocurrido este tipo de conductas irregulares fundamentadas en la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales. En cualquier caso, esta información debería estar disponible en la sección de Publicación Proactiva de su sitio Web, de manera similar a la publicada por la Secretaría de la Junta del Tesoro y la Comisión del Servicio Público. En el caso de estos órganos de control superior, aunque no se han identificado casos de conductas irregulares fundamentadas, estos organismos de todas maneras lo hacen saber al público³²¹ La Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales podría contemplar la institución de una política similar. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 4.4.1 en la sección 4.4 del Capítulo II del presente informe).

[238] En segundo lugar, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales se sujetó a una auditoría de sus actividades de dotación de personal por parte de la Comisión del Servicio Público durante el período entre el 1º de abril de 2011 y el 31 de marzo de 2012. Como se señaló en la sección 3.1, la Comisión del Servicio Público lleva a cabo estas auditorías para determinar si la organización cuenta con un marco, prácticas y sistemas adecuados para manejar sus actividades de nombramiento y si los nombramientos y sus procesos se están realizando de conformidad con la Ley de Empleo en el Servicio Público, el Reglamento de Empleo del Servicio Público y el Marco para Nombramientos de la Comisión del Servicio Público. Estas auditorías les suministran retroalimentación a los administradores generales para que puedan comprender mejor los riesgos, controles y gobernanza de la dotación de personal dentro de sus organizaciones. Los resultados de esta auditoría se publicaron en el sitio Web de la Comisión del Servicio Público.³²²

[239] El informe determinó que la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales podía mejorar su proceso de nombramiento. Por ejemplo, todos los nombramientos deben realizarse con base en méritos, lo que ocurre cuando la Comisión del Servicio Público está convencida de que la persona que será nombrada cumple con las competencias esenciales para el trabajo que deberá realizar, según lo establece el administrador general y, si corresponde, cualquier ventaja, habilidad,

³²¹ Véase, por ejemplo, Publicación de Información sobre Irregularidades Fundamentadas en la Secretaría de la Junta del Tesoro – Informes, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pd-dp/dww-dcapt/report-rapport-eng.asp>, y Transparencia: Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, Comisión del Servicio Público, <http://www.psc-cfp.gc.ca/disclosure-divulgation/psdpa-lpfdar-eng.htm>.

³²² Auditoría de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales de Canadá por la Comisión del Servicio Público, <http://www.psc-cfp.gc.ca/adt-vrf/rprt/2013/ar-rv/5-fja-cmf/index-eng.htm>.

requisito operativo y otras necesidades de la organización que establezca el administrador general.³²³ Los auditores examinaron 11 nombramientos efectuados durante el período de la auditoría y determinaron que en 6 de los 11 casos no era posible demostrar la selección por méritos, principalmente porque la organización no pudo suministrar documentos de respaldo sobre los méritos. Las deficiencias incluyeron la ausencia de pruebas de que la persona nombrada cumplía los requisitos académicos solicitados, o la falta de documentación sobre la evaluación de la persona nombrada.³²⁴ Para abordar estos temas, se adoptó un plan de acción con estrategias diseñadas para abordar las recomendaciones y conclusiones de la auditoría, un calendario para su implementación e indicadores que se utilizarán para identificar el éxito en la implementación. Además, el Estado analizado señala que la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales está desarrollando e implementando un Marco de Dotación de Personal Interna para evaluar la eficacia de su desempeño en materia de dotación de personal, identificar deficiencias e implementar acciones correctivas. Los avances en el plan de acción se le entrega a la Comisión del Servicio Público como parte de un Informe de Rendición de Cuentas o sobre Dotación de Personal anual o según se requiera como parte de cualquier requisito adicional de rendición de informes.

[240] El Comité observa que aunque la revisión de los sistemas para la contratación de funcionarios públicos es un tema de la Segunda Ronda de Análisis, el Comité considera que sería pertinente efectuar una observación y formular una recomendación, pues se trata de un punto que este órgano de control superior necesita fortalecer, y no un asunto que se haya examinado globalmente en el servicio público. Como tal, el Comité considera que la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales debería concluir la implementación del plan de acción que se desarrolló para abordar los hallazgos de la auditoría de la Comisión del Servicio Público. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 4.4.2 en la sección 4.4 del Capítulo II del presente informe).

[241] Por último, el Comité observa que la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales ha participado en auditorías horizontales conducidas por la Contraloría General, que sirven como auditorías internas de sus operaciones. Por ejemplo, ha participado en la Auditoría Interna Horizontal del Mantenimiento de Registros Electrónicos en Pequeños Departamentos y Agencias y en la Auditoría Interna Horizontal de la Gestión de Activos de Tecnología Informática en Pequeños Departamentos y Agencias. Estas auditorías sirven como auditorías internas de las operaciones de estos departamentos y agencias, y también disponen que los administradores generales deben producir planes de acción administrativa para abordar las recomendaciones que contienen estos informes. Asimismo, el Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, como su administrador general, debe publicar oportunamente estos informes de auditoría horizontal y los planes de acción administrativa correspondientes e incluirlos en su sitio Web.³²⁵

[242] El Comité observa, sin embargo, que la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales no ha estado cumpliendo este requisito. En la sección de publicaciones de su sitio Web, la única referencia a una auditoría se refiere a una Auditoría de Contrataciones que se llevó a cabo en mayo de 2008.³²⁶ No se hace ninguna referencia a las auditorías horizontales mencionadas arriba, que se llevaron a cabo en 2010 y 2011, ni se han publicado planes de acción administrativa de la Oficina

³²³ Sección 30, Ley de Empleo en el Servicio Público, *supra* nota 22.

³²⁴ Auditoría de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales de Canadá por la Comisión del Servicio Público, párr. 5.22, *supra* nota 322.

³²⁵ Políticas sobre Auditoría Interna, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=16484§ion=text>.

³²⁶ Auditoría de Contrataciones, mayo de 2008, <http://www.fja-cmf.gc.ca/fja-cmf/publications/audit-verification/audit-verification-eng.html>.

del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales para implementar las recomendaciones de estas auditorías. El Comité observa que en el Informe de Desempeño Departamental 2012-2013, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales informa que ha empezado a implementar el Plan de Acción Administrativa sobre la Auditoría Interna Horizontal del Mantenimiento de Registros Electrónicos en Pequeños Departamentos de la Contraloría General, que incluye acciones como la revisión de la estructura de archivos de los 17 comités asesores judiciales de todo el país para mejorar la estructura y la recopilación de información crucial e implementar el rastreo y el manejo electrónicos de la correspondencia. Sin embargo, el plan en sí, así como el correspondiente a la Auditoría Interna Horizontal de la Gestión de Activos de Tecnología Informática en Pequeños Departamentos y Agencias no se encuentran en el sitio Web de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, como lo requieren las políticas canadienses. La publicación de estos importantes estudios y documentos ayudaría al país analizado a observar los importantes temas de valores, transparencia y acceso en las operaciones de este órgano de control superior. El Comité formulará una recomendación (ver recomendación 4.4.3 en la sección 4.4 del Capítulo II del presente informe).

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

[243] El país analizado hizo referencia en su respuesta al cuestionario a los reportes estadísticos que producen cada año los Comités Asesores Judiciales, cuyos resultados se publican en el sitio Web de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales.³²⁷ Estos informes suministran información sobre el número de solicitudes pendientes al inicio del ejercicio; las solicitudes recibidas; las solicitudes calificadas como “recomendado” o “incapaz de recomendar” de jueces provinciales o territoriales; los solicitantes que se retiraron; los solicitantes nombrados como jueces de tribunales superiores; las solicitudes pendientes al final del ejercicio; y el número de reuniones de los Comités Asesores en todo el país. Para el período entre el 1º de noviembre de 2012 y el 31 de octubre de 2013, sus sitio Web contiene lo siguiente:³²⁸

Solicitudes pendientes al 1º de noviembre de 2012	185
Solicitudes recibidas durante el año	495
Solicitantes calificados por los comités como ‘recomendado’	132
Solicitantes calificados por los comités como ‘incapaz de recomendar’	168
Solicitudes de jueces de cortes provinciales o territoriales (Nota: estos candidatos no son evaluados. Los comités solamente emiten comentarios.)	21
Solicitantes que se retiraron	8
Solicitantes nombrados como jueces de tribunales superiores	52
Solicitudes pendientes al 31 de octubre de 2013	359
Número de reuniones de los Comités Asesores en todo el país	42

³²⁷ Informe de las Actividades de los Comités Asesores Judiciales en Canadá, <http://www.fja-cmf.gc.ca/appointments-nominations/committees-comites/reports-rapports/index-eng.html>.

³²⁸ Informe de Actividades de los Comités Asesores Judiciales en Canadá para el ejercicio del 1º de noviembre de 2012 al 31 de octubre de 2013, <http://www.fja-cmf.gc.ca/appointments-nominations/committees-comites/reports-rapports/report-rapport-2013-eng.html>.

[244] La Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales también produce guías y manuales para ayudar a orientar a los servidores públicos y ciudadanos particulares en relación con la conducta ética. Por ejemplo, el país analizado cita en su respuesta al cuestionario el Código de Ética para los Miembros de los Comités Asesores y los Lineamientos para los Miembros de los Comités Asesores como ejemplos de manuales y guías que apoyan a los miembros de estos comités en su trabajo. Estos dos documentos aseguran la rendición de cuentas en el funcionamiento de los comités asesores y comunican la conducta que se espera de ellos.³²⁹

[245] Además, la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales también suministra información a los solicitantes para nombramientos judiciales en su sitio Web, como los Formatos de Antecedentes Personales.³³⁰ Mediante estos formatos se puede recabar información sobre los solicitantes con respecto a su idoneidad para un nombramiento judicial, particularmente a través de preguntas con respuesta ‘sí’ o ‘no’ en la sección sobre ‘Asuntos Personales y Otros’ que podrían alertar a los miembros de los comités sobre posibles áreas de vulnerabilidad. Estas preguntas se refieren a temas como asuntos disciplinarios ante una Sociedad de Derecho, si el solicitante ha sido declarado culpable de algún delito penal o de otra índole y si el solicitante se ha visto involucrado en algún litigio, entre otras cosas. Los candidatos también tienen acceso a información sobre consideraciones que se aplican a los nombramientos; explicaciones sobre titularidad, remuneración, sobresueldos, prestaciones y desarrollo profesional; así como asuntos de ética. Los criterios de evaluación también se ponen a disposición de los candidatos.³³¹

[246] El Comité toma nota de que el país analizado mantiene resultados detallados sobre los nombramientos realizados por la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, además de que pone a disposición de los servidores públicos y ciudadanos particulares para su orientación guías y manuales sobre su trabajo.

4.4. Conclusiones y recomendaciones.

[247] Con base en el análisis integral realizado con respecto a la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales en los acápites anteriores, el Comité formula las siguientes conclusiones y recomendaciones:

[248] Canadá ha considerado y adoptado medidas destinadas a mantener y fortalecer la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales como órgano de control superior, de acuerdo con lo dicho en la sección 3 del capítulo II de este informe.

[249] En vista de los comentarios planteados en esa sección, el Comité sugiere que el país analizado considere las siguientes recomendaciones:

- 4.4.1 Tomar medidas para informar si han ocurrido o no conductas irregulares fundamentadas, como se dispone en la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, en la sección de Publicación Proactiva del sitio Web de la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales (ver sección 4.2 del capítulo II de este informe).

³²⁹ Respuesta al cuestionario, pág. 46, *supra* nota 25.

³³⁰ Formatos de Antecedentes Personales, <http://www.fja-cmf.gc.ca/appointments-nominations/forms-formulaires/ph-fc/index-eng.html>.

³³¹ Respuesta al cuestionario, págs. 46-47, *supra* nota 25.

- 4.4.2 Concluir la implementación del plan de acción que se desarrolló para abordar los hallazgos de la auditoría de la Comisión del Servicio Público (ver sección 4.2 del capítulo II de este informe).
- 4.4.3 Cerciorarse de que los informes de auditoría interna concluidos a los que se sujeta la Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales, incluyendo sus planes de acción administrativa, se pongan a disposición del público oportunamente en su sitio Web (ver sección 4.2 del capítulo II de este informe).

III. BUENAS PRÁCTICAS

[250] De conformidad con la Sección V de la *Metodología para el Análisis de la Implementación de la Disposición de la Convención Interamericana Contra la Corrupción Seleccionada en la Cuarta Ronda* y con el *Formato* adoptado por el Comité para los informes de dicha ronda, se alude a las buenas prácticas identificadas por el Estado analizado, que ha expresado su deseo de compartir con los demás países integrantes del MESICIC y que podrían ser de beneficio para ellos:

[251] **Con respecto a la Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá:**

[252] En colaboración con la Escuela del Servicio Público de Canadá, la Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá ha desarrollado cursos en línea específicamente en el tema de los valores y la ética de los servidores públicos. El primero, titulado *Allanando el Camino: Valores y Fundaciones de Ética* para los Nuevos Empleados ha sido puesto a disposición desde 2008, y fue actualizado recientemente para reflejar el nuevo Código de Valores y Ética para el Servicio Público. Como es de instrucción gratis y a ritmo individual, los alumnos pueden incorporar fácilmente el curso dentro de sus planes de aprendizaje, y desde el año 2010, más de 22,783 empleados se han inscrito en este curso, ya sea en forma autónoma, o como parte de su orientación al servicio público.

[253] Como consecuencia del éxito logrado por este curso, la Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá y la Escuela del Servicio Público de Canadá ha desarrollado otro curso en línea, *Valores y Fundaciones de Ética para los Administradores*, que se destinan a la gerencia de nivel medio y los niveles de supervisión. Disponible a partir de abril de 2013, también es gratuito y de instrucción a ritmo individual.

[254] Para mayor información, consulta <http://csps-efpc.gc.ca/forlearners/coursesandprograms/CourseDetail-eng.aspx?courseno=C255-2>, <http://www.csps-efpc.gc.ca/forlearners/coursesandprograms/CourseDetail-eng.aspx?courseno=C355> y la página 49 de la Respuesta al Cuestionario.

[255] **Con respecto a la Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá:**

[256] La Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales ha desarrollado su sitio Web para servir a una población tan amplia como sea posible. En este sentido, el sitio Web proporciona información para las personas interesadas en los nombramientos judiciales describiendo el proceso de nombramiento, así como todas las formas y requisitos para las presentaciones necesarias. Por otra parte, los miembros de los comités de nombramientos judiciales también pueden acceder a la información pertinente para su mandato. El público también puede encontrar el acceso a los Informes

de las Cortes Federales y los documentos de presentación de informes producidos por todos los departamentos gubernamentales.

[257] Para mayor información, consulta <http://www.fja.gc.ca/home-accueil/index-eng.html> y la página 49 de la Respuesta al Cuestionario.

IV. SEGUIMIENTO DE LOS AVANCES E INFORMACIÓN Y DESARROLLOS NUEVOS RELACIONADOS CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL INFORME POR PAÍS DE LA PRIMERA RONDA DE ANÁLISIS³³²

[258] El Comité se referirá a continuación a los avances e información y desarrollos nuevos dados por Canadá en relación con las recomendaciones formuladas y las medidas sugeridas por el Comité para su implementación en los informes de la Primera Ronda, sobre las que estimó que requerían atención adicional en los informes de la Segunda y Tercera Rondas,³³³ y procederá, según corresponda, a tomar nota de aquellas que han sido consideradas satisfactoriamente y de aquellas que necesitan atención adicional por el Estado analizado, y si es el caso, se referirá a la vigencia de tales recomendaciones y medidas y a su replanteamiento o reformulación, de acuerdo con lo previsto en la sección VI de la metodología adoptada por el Comité para la Cuarta Ronda.

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

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

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

Recomendación:

Continuar fortaleciendo las disposiciones, medidas y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento, en materia de conflictos de intereses.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en los informes de la Segunda y Tercera Rondas:

Adoptar medidas que aseguren la efectiva aplicación de las normas en materia de conflictos de intereses después de concluir el ejercicio de un cargo como servidor público. (La fundamentación de esta medida se encuentra en la sección 1.1.2 del capítulo II del informe de la Primera Ronda)

³³² El listado de las recomendaciones que después de este análisis aún requieren atención adicional o han sido reformuladas se encuentra incluido en el Anexo I de este Informe.

³³³ Disponibles en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/can.htm>

[260] Con respecto a la medida anterior, en su respuesta, el país analizado presenta información y nuevos desarrollos. En este sentido, el Comité destaca, como un paso que contribuye al avance en la implementación de esta medida, lo siguiente:³³⁴

[261] – Canadá ha expedido una Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo revisada de la Junta del Tesoro, vigente a partir del 2 de abril de 2012.³³⁵ Esta política va acompañada de una Guía de Aplicación para Situaciones Posteriores al Empleo según la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo.³³⁶ El país analizado señala además que la política revisada aclara la responsabilidad del administrador general de cada organización en la designación de los puestos que se sujetan a restricciones posteriores al empleo y determinar las medidas pertinentes que se adoptarán en relación con cada caso concreto. Asimismo, la política es aplicable a todas las organizaciones en el sector público medular, cuyo empleador es la Junta del Tesoro, como se definen en la sección 11(1) de la Ley de Administración Financiera, excepto cuando están excluidas por acciones, normas o decretos específicos del Consejo. Así pues, todas estas organizaciones han participado en la implementación de esta política.

[262] Durante la visita *in situ*, los representantes de la Secretaría de la Junta del Tesoro señalaron además que el Código de Conducta en Materia de Adquisiciones también contiene medidas sobre restricciones posteriores al empleo para exservidores públicos. Además, con respecto a los titulares de cargos públicos, la Ley sobre Conflictos de Intereses contiene medidas posteriores al empleo que les corresponden.

[263] El Comité toma nota de las medidas adoptadas por el país analizado para avanzar en su implementación de la medida (b) de la recomendación anterior, así como de la necesidad de que continúe prestando atención a la misma, tomando en cuenta que aunque existen medidas para situaciones posteriores al empleo, todavía se carece de medidas adecuadas para asegurar su cumplimiento (ver la medida única de la sección 1.1 del Anexo 1 del presente informe).

[264] El Comité observa que en la Guía de Aplicación para Situaciones Posteriores al Empleo según la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo se indica que:³³⁷

[265] *“Una vez que un servidor público ha dejado el servicio público, no existe un procedimiento sencillo que pueda usar un departamento para verificar si está respetando las medidas de cumplimiento para situaciones posteriores al empleo a las que está sujeto. La responsabilidad del cumplimiento recae en el individuo en cuestión. Una vez que un individuo ha dejado su cargo, ya no es un servidor público; por lo tanto, los administradores ya no tienen autoridad sobre él. Los servidores públicos que ya no están empleados en el servicio público no pueden verse sujetos a medidas disciplinarias.”*

[266] Este texto resalta la posible dificultad para hacer cumplir el código en relación con las situaciones posteriores al empleo, puesto que no existe un mecanismo de aplicación para obligar a los exempleados a cumplir la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo.

³³⁴ Véase la respuesta al cuestionario, págs. 50-51, *supra* nota 25.

³³⁵ Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=25178>.

³³⁶ Guía de Aplicación para Situaciones Posteriores al Empleo según la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, <http://www.tbs-sct.gc.ca/gui/agcipe-gaciam-eng.asp>.

³³⁷ *Ibid.*, Período de restricciones posteriores al empleo: Exenciones, reducciones y cumplimiento.

[267] Existen medidas sugeridas en la política que un administrador general puede poner en práctica, como escribirle a un ex empleado para recordarle sus obligaciones y solicitar que le informe al empleador por escrito si tiene la intención de cumplirlas. Otras medidas incluyen asegurar que sus anteriores colegas no les provean a los ex servidores públicos información interna o trato preferente, o instruir al personal que suspenda negociaciones con una institución que haya contratado a un ex servidor público en violación de las restricciones posteriores al empleo. Otra medida es una referencia al Código de Conducta en Materia de Adquisiciones, que señala que los proveedores no deben contratar, directamente o a través de un tercero, a ex servidores públicos durante su período de un año de restricción, lo que constituiría una violación de las medidas posteriores al empleo según el Código de Valores y Ética para el Servicio Público.³³⁸

[268] Sin embargo, con estas medidas, la responsabilidad del cumplimiento recae en el ex empleado, y no se suministran mecanismos de aplicación que disuadan a los ex empleados de incumplir estas disposiciones con respecto a las situaciones posteriores al empleo.

[269] El Comité observa que el país analizado podría considerar establecer sanciones, como las señaladas en la Guía Legislativa: Elementos Básicos sobre Conflictos de Intereses, una herramienta de cooperación jurídica que ha producido la Secretaría Técnica del MESICIC para ayudar a los Estados a implementar la Convención y mejorar la eficiencia y eficacia de sus legislaciones, políticas e instituciones nacionales relacionadas con la lucha contra la corrupción.³³⁹ El país analizado podría considerar además la propuesta de fortalecer la aplicación de los requisitos posteriores al empleo a través de obligaciones contractuales, susceptibles de aplicación coercitiva a través de los tribunales, como lo indicó en el seguimiento de esta medida en el Informe de la Tercera Ronda de Análisis.³⁴⁰ En este respecto, el Estado analizado señala que los administradores generales tienen la facultad, caso por caso, de emprender acciones judiciales contra un ex servidor público que infrinja las restricciones posteriores al empleo para demandar los daños demostrados con respecto a las operaciones del gobierno, si se requiere.

[270] Con respecto a los titulares de cargos públicos, la Ley sobre Conflictos de Intereses los sujeta a las medidas para situaciones posteriores al empleo contenidas en esta ley.³⁴¹ Existen otras prohibiciones específicas para las personas designadas como titulares de puestos públicos con obligación de informar.³⁴² Por ejemplo, a estas personas les está prohibido celebrar contratos de

³³⁸ *Ibid.* Los representantes de la Secretaría de la Junta del Tesoro también hablaron sobre estas medidas durante la visita *in situ* y señalaron que hay dificultades para hacer cumplir las medidas posteriores al empleo. Tales medidas incluyen mecanismos que se refieren a los intentos de un servidor público e establecer nuevas relaciones con el gobierno, tales como adquisiciones y contrataciones gubernamentales. Además, se les recuerdan a los servidores públicos sus responsabilidades y las medidas de control interno establecidas. Aunque no les es posible controlar a una persona que se ha separado del servicio, se les recuerda a las que aún forman parte del servicio público sobre sus responsabilidades y las relaciones correctas que pueden forjarse con ex servidores públicos.

³³⁹ Guía Legislativa: Elementos Básicos sobre Conflictos de Intereses, http://www.oas.org/juridico/english/gl_conflict_int.doc.

³⁴⁰ Informe relativo a la implementación en Canadá de las disposiciones de la convención seleccionadas para ser analizadas en la tercera ronda, y sobre el seguimiento de las recomendaciones formuladas a dicho país en las rondas anteriores, pág. 31 http://www.oas.org/juridico/english/mesicic3_can_rep.pdf.

³⁴¹ Ley sobre Conflictos de Intereses, parte 3, Situaciones posteriores al empleo, *supra* nota 19. La definición de los titulares de cargos públicos figura en la nota al pie 19.

³⁴² Se trata de los siguientes titulares de cargos públicos: (a) los ministros de la corona, ministros de Estado y secretarios parlamentarios; (b) los miembros de los equipos de planta ministeriales que trabajan en promedio 15 horas o más por semana; (c) los asesores ministeriales; (d) las personas designadas por el Gobernador en Consejo, o los titulares de un cargo ministerial cuyo nombramiento haya sido aprobado por el Gobernador en Consejo, que ejercen sus responsabilidades y funciones oficiales de medio tiempo, pero reciben un salario anual y prestaciones; (e) las personas designadas por el

servicio, ser nombradas en un directorio ejecutivo o aceptar empleo con una institución con la cual hayan tenido tratos oficiales directos y significativos durante un período de un año inmediatamente antes del último día que ocuparon su cargo. Tampoco se les permite hacer declaraciones por o a nombre de ninguna otra persona o institución a cualquier departamento, organismo, directorio, comisión o tribunal con los cuales hayan tenido tratos oficiales directos y significativos durante el mismo período de un año tras su separación del servicio público. A los ex ministros también se les prohíbe celebrar contratos y hacer declaraciones en general y hacer declaraciones específicamente a los ministros en funciones que hayan sido ministros al mismo tiempo que el ex titular del puesto público con obligación de informar. En el caso de los ex ministros, el período de prohibición es de dos años en lugar de uno.

[271] El Comité observa que la legislación establece una sanción por la violación de estas restricciones posteriores al empleo. Esta ley establece un Comisionado de Conflictos de Intereses y Ética, que puede emitir un informe sobre si un titular de un cargo público está cumpliendo con sus obligaciones de acuerdo con dicha ley, en especial con respecto a las relativas al cabildeo, pero lo más que puede hacer el Comisionado es ordenar que los actuales titulares de cargos públicos no tengan tratos oficiales con un ex titular de un puesto público con obligación de informar³⁴³

[272] El Comité observa que el país analizado cuenta con disposiciones de aplicación en la Ley de Cabildeo, que prevé una prohibición durante cinco años de actividades de cabildeo para los titulares de cargos públicos tras su separación del servicio público.³⁴⁴ En este caso, un ex funcionario público que viola esta ley está cometiendo un delito y se sujetará en procedimiento sumario a una multa no mayor de \$50.000.³⁴⁵ El país analizado podría considerar establecer una sanción similar para quienes violen las disposiciones sobre situaciones posteriores al empleo contenidas en la Ley sobre Conflictos de Intereses.

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en los informes de la Segunda y Tercera Rondas:

Canadá debería continuar mejorando los mecanismos de evaluación para analizar los resultados de la aplicación de las disposiciones sobre conflictos de intereses. (La fundamentación de esta medida se encuentra en la sección 1.1.2 del capítulo II del informe de la Primera Ronda)

[273] Con respecto a la medida anterior, en su respuesta, el país analizado presenta información y nuevos desarrollos. En este sentido, el Comité observa los siguientes como pasos que lo llevan a concluir que la medida se ha considerado satisfactoriamente.³⁴⁶

[274] – El Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión evalúa la implementación de las prácticas de gestión de conflictos de intereses en los departamentos y agencias, específicamente si los departamentos cuentan con procesos para ayudar a los servidores públicos a plantear, discutir y resolver asuntos relacionados con conflictos de intereses y han emprendido actividades para crear

Gobernador en Consejo, o los titulares de un cargo ministerial cuyo nombramiento haya sido aprobado por el Gobernador en Consejo, que ejercen sus responsabilidades y funciones oficiales de tiempo completo; o (f) los titulares de un cargo ministerial de tiempo completo designados como titulares de puestos públicos con obligación de informar por el ministro de la Corona correspondiente.

³⁴³ Véanse las secciones 37, 40 y 41 de la Ley sobre Conflictos de Intereses, *supra* nota 19.

³⁴⁴ Ley de Cabildeo, sección 10.11, <http://laws.justice.gc.ca/eng/acts/L-12.4/FullText.html>.

³⁴⁵ Sección 14(2), *ibid*.

³⁴⁶ Respuesta al cuestionario, págs. 52-53, *supra* nota 25.

conciencia entre los empleados sobre sus responsabilidades para evitar o manejar los conflictos de intereses. Por ejemplo, todos los departamentos en la gestión pública medular y cuatro agencias separadas participaron en este proceso de evaluación y suministraron información sobre la forma en que se han identificado conflictos de intereses y las actividades que se han implementado para crear conciencia entre los empleados sobre sus responsabilidades en relación con los conflictos de intereses.

[275] Asimismo, se utilizan auditorías internas periódicas por el Auditor General para analizar los resultados de la aplicación de las disposiciones sobre conflictos de intereses; la más reciente fue la efectuada por la Oficina del Auditor General en 2010. La cobertura de esta auditoría incluyó a la Secretaría de la Junta del Tesoro en su papel como agencia central responsable de las políticas sobre conflictos de intereses en el servicio público federal, así como a cinco departamentos (Obras Públicas y Servicios Gubernamentales, Agricultura y Alimentos Agrícolas, Recursos Humanos y Desarrollo de Habilidades, Recursos Naturales y el Departamento de Patrimonio). La Oficina del Auditor General, solicita actualizaciones anuales sobre los avances logrados en la implementación de sus recomendaciones.

[276] El Comité toma nota de la consideración satisfactoria por el país analizado de la medida (c) de la anterior recomendación.

1.3 Normas de conducta y mecanismos en relación con las medidas y sistemas que exijan a los funcionarios públicos informar a las autoridades competentes sobre los actos de corrupción en la función pública de los que tengan conocimiento

Recomendación:

Continuar fortaleciendo las normas y mecanismos con respecto a las medidas y sistemas existentes en relación con la obligación de los funcionarios públicos de informar a las autoridades competentes sobre presuntos actos de corrupción en la función pública de los que tengan conocimiento.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en los informes de la Segunda y Tercera Rondas:

Tomar las previsiones para establecer la obligación de informar sobre irregularidades, incluidos presuntos actos de corrupción, así como proporcionar mecanismos de protección contra represalias a las personas que trabajan en el sector público federal, que actualmente no tienen la obligación de formular denuncias, o a quienes no se brinda protección cuando lo hacen. (La fundamentación de esta medida se encuentra en la sección 1.3.2 del capítulo II del informe de la Primera Ronda)

[277] En su respuesta, el país analizado observa que el Servicio de Inteligencia de Seguridad de Canadá, las Fuerzas Canadienses y el Centro de Seguridad en las Comunicaciones han creado medidas para establecer mecanismos de protección contra represalias para los servidores públicos que denuncian irregularidades, en cumplimiento de la sección 52 de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes.³⁴⁷

[278] El Comité toma nota de que los sistemas para la protección de los servidores públicos y ciudadanos particulares que denuncian de buena fe actos de corrupción se revisa de manera más

³⁴⁷ *Ibid.* pág. 54.

exhaustiva en la Segunda Ronda de Análisis, y el país analizado recibió una recomendación similar en el sentido de asegurar que las organizaciones no cubiertas por la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes adoptaran medidas para proteger a las personas que denuncien conductas irregulares. El país analizado tendrá oportunidad de suministrar información más detallada sobre la manera en que está cumpliendo esta recomendación en el seguimiento de esta ronda de análisis.

[279] Con respecto a la obligación de denunciar conductas irregulares, incluyendo presuntos actos de corrupción, durante la visita *in situ*, los representantes de la Secretaría de la Junta del Tesoro observaron que de acuerdo con la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes, los miembros del público pueden denunciar ante el Comisionado de Integridad del Servicio Público cualquier acto de corrupción cometido por un servidor público. Sin embargo, los servidores públicos no están obligados a denunciar presuntos actos de corrupción. Se explicó que parte de la razón por la que no existe tal obligación es que en ese caso también sería ilegal no denunciar estos presuntos actos de corrupción.³⁴⁸

[280] El Comité observa que en algunos casos, el país analizado sí hace obligatorio para los servidores públicos denunciar conductas irregulares, con responsabilidad penal potencial por no hacerlo. Por ejemplo, la sección 80(1)(3) de la Ley de Administración Financiera dispone que:

[281] *“Cualquier funcionario o persona que ocupe algún puesto o empleo relacionado con la recaudación, administración o desembolso de dineros públicos que...*

[282] (e) tenga conocimiento o información sobre alguna violación de esta ley o su reglamento o de cualquier ley sobre el erario de Canadá por cualquier persona, o de algún fraude cometido por cualquier persona contra Su Majestad con base en esta ley o su reglamento o cualquier ley sobre el erario de Canadá, y que no notifique por escrito tal conocimiento o información a un funcionario superior....

[283] será culpable de un delito encausable y en caso de ser condenada se verá sujeto a una multa de no más de mil dólares y pena de privación de la libertad por un período de no más de cinco años.”

[284] Así pues, parece que existe la obligación para los servidores públicos de denunciar irregularidades sobre presuntos actos de corrupción específicos, como los fraudes contra Su Majestad.

[285] En vista de lo anterior, el Comité considera la reformulación de la medida (a) de la recomendación para la sección 1.3 del Capítulo IV de este informe, como sigue:

[286] Tomar las previsiones para establecer la obligación para los servidores públicos de denunciar ante las autoridades correspondientes los actos de corrupción previstos en la Convención Interamericana contra la Corrupción, de que tengan conocimiento en el desempeño de sus funciones públicas (ver la medida única de la sección 1.3 del Anexo 1 del presente informe).

³⁴⁸ El Estado analizado observa que el enfoque de la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes tiene como objetivo suministrar un entorno positivo que fomente que los servidores públicos denuncien irregularidades de manera protegida y libre de represalias. Los parlamentarios llevaron a cabo amplias consultas con partes interesadas durante la etapa de comité del proceso legislativo a fin de situar adecuadamente la Ley de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes dentro del marco ético basado en valores de Canadá.

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

Recomendación:

Continuar fortaleciendo los sistemas para la declaración de los ingresos, activos y pasivos.

Medida a) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en los informes de la Segunda y Tercera Rondas:

Adoptar disposiciones, cuando no existan, sobre los sistemas para registrar fuentes de ingresos, activos y pasivos de miembros de la familia de personas en el sector público federal que potencialmente sean susceptibles de entrar en conflicto con los deberes oficiales del individuo. (La fundamentación de esta medida se encuentra en la sección 2.2 del capítulo II del informe de la Primera Ronda)

[287] El país analizado observa en su respuesta que la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo prevé que los administradores generales deben cerciorarse de que se cuente con procedimientos en su organización para que los servidores públicos presenten una denuncia sobre cualquier situación, activos o intereses que pudieran generar conflictos de intereses reales, aparentes o potenciales con respecto a sus responsabilidades oficiales.³⁴⁹ Además, la política dispone que:³⁵⁰

[288] “Cuando su administrador general determine que cualquiera de estos activos ha generado un conflicto de intereses real, aparente o potencial en relación con sus responsabilidades oficiales, se les puede requerir a los servidores públicos que se deshagan de tales activos, o que adopten otras medidas para resolver el conflicto. Los servidores públicos no pueden vender o transferir activos a sus familiares o a ninguna otra persona con el fin de eludir los requisitos de cumplimiento.”

[289] Sin embargo, según esta política, los familiares no tienen la obligación de informar sobre sus fuentes de ingresos, activos o pasivos, pues la responsabilidad de informar es del servidor público cuando tales activos o pasivos los colocan en un conflicto de intereses.³⁵¹ En este sentido, durante la visita *in situ*, los representantes señalaron que existe legislación estricta sobre privacidad que no supone que los familiares tienen intereses compartidos entre sí. Por otra parte, el Estado analizado en su respuesta al cuestionario, señaló que existen dificultades en la aplicación de la medida debido a las leyes relacionadas con la aplicación de la recogida de la información de terceros de los individuos que no son empleados.³⁵²

[290] Por esta razón, el Estado analizado señala que no está en posibilidad de implementar esta medida con respecto a los servidores públicos sujetos a la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, sin importar el cargo que ocupe la persona en el servicio público, debido a las restricciones de la Ley de Privacidad y las dificultades que ya se plantearon para hacer cumplir la obtención de información de terceros de las personas que no son empleados.

³⁴⁹ *Ibid.*, págs. 55-56.

³⁵⁰ Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, 2.1 Activos, *supra* nota 335.

³⁵¹ Respuesta al cuestionario, pág. 56, *supra* nota 25.

³⁵² *Ibid.*

[291] En vista de lo anterior, el Comité el Comité está satisfecho con la explicación dada por el Estado analizado, y constata que la medida a) ha sido considerado y que ya no es válido.

Medida b) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en los informes de la Segunda y Tercera Rondas:

Adoptar provisiones en materia de presentación de declaraciones de fuentes de ingresos, activos y pasivos que puedan afectar los deberes oficiales de aquellos servidores públicos federales, cuando sea apropiado, que en la actualidad no están obligados a presentar dichas declaraciones para contribuir a los propósitos de la Convención. (La fundamentación de esta medida se encuentra en la sección 2.2 del capítulo II del informe de la Primera Ronda)

[292] Con respecto a la medida anterior, en su respuesta, el país analizado presenta información y nuevos desarrollos. En este sentido, el Comité destaca, como un paso que contribuye al avance en la implementación de esta medida, lo siguiente:³⁵³

[293]– “En la carta de oferta de empleo inicial, los servidores públicos nuevos deben reconocer que están obligados a observar el Código de Valores y Ética para el Sector Público y que este código forma parte de sus condiciones de empleo. En esta misma carta de oferta de empleo se les informa a los empleados que deben notificar cualquier conflicto de intereses real, percibido o potencial y, en caso necesario, presentar una declaración confidencial dentro de un plazo de 60 días a partir de la fecha efectiva de su nombramiento. Adicionalmente, la sección 22 de la Ley sobre Conflictos de Intereses exige que los titulares de puestos públicos entreguen una declaración confidencial dentro de un plazo de 60 días de su nombramiento. La sección 25 de esta misma ley requiere también que los titulares de cargos públicos declaren públicamente ciertos activos, pasivos y actividades externas.”

[294] Asimismo, el país analizado informa que “en octubre de 2010, la Oficina del Auditor General publicó un informe sobre una auditoría de conflictos de intereses en la gestión pública medular y determinó que los departamentos auditados han establecido unidades institucionales para abordar asuntos de valores y ética, han designado altos funcionarios para ayudar a los servidores públicos a resolver asuntos relacionados con la aplicación del código y han suministrado orientación y capacitación sobre conflictos de intereses... Además, en la ronda 2010-2011 del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión se evaluó si se han identificado en los departamentos riesgos de infracciones éticas, incluidos los conflictos de intereses, si se han abordado a través de estrategias de mitigación y si se comunican en toda la organización las lecciones aprendidas de las infracciones éticas.”

[295] El Comité observa que el Código de Valores y Ética para el Sector Público fue aprobado el 2 de abril de 2012 y que amplió el alcance de la cobertura del sector público en comparación con el Código de Valores y Ética para el Servicio Público. La adopción de este código representa un importante paso adelante para asegurar que exista una norma de conducta aplicable a la totalidad del sector público en Canadá. En este sentido, el código señala que todos los servidores públicos deben adoptar medidas para prevenir y resolver cualquier conflicto de intereses real, aparente o potencial entre sus responsabilidades oficiales y sus asuntos privados, en favor del interés público.

³⁵³ Véase la respuesta al cuestionario, pág. 57, *supra* nota 25.

[296] No obstante, el Comité observa que la entrega de declaraciones confidenciales sobre cualquier conflicto de intereses, real, percibido o potencial, dentro de un plazo de 60 días a partir de la fecha efectiva de su nombramiento parece que solamente se aplica a las personas sujetas a la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, cuya cobertura es mucho más limitada que la de dicho código. La política es aplicable solamente a las organizaciones de la administración pública central, cuyo empleador es la Junta del Tesoro, como se define en la sección 11(1) de la Ley de Administración Financiera, excepto cuando están excluidas a través de acciones, normas o decretos del Consejo específicos. Como resultado, numerosas agencias gubernamentales y separadas³⁵⁴ no están sujetas a esta política, y no es claro si estos importantes sectores del servicio público tienen la obligación de presentar declaraciones confidenciales sobre cualquier conflicto de intereses real, percibido o potencial.

[297] Cabe resaltar que algunas agencias excluidas están instituyendo sus propias políticas sobre conflictos de intereses y situaciones posteriores al empleo. Por ejemplo, la Comisión de Seguridad Nuclear, una agencia separada, ha instituido su propia Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo³⁵⁵ y una Directriz sobre Declaración y Manejo de Conflictos de Intereses Financieros,³⁵⁶ que requiere que los empleados presenten oportunamente una declaración confidencial sobre conflictos de intereses potenciales. Sin embargo, es difícil para el Comité determinar si otras agencias gubernamentales o separadas están instituyendo por sí mismas estas políticas.

[298] En vista de lo anterior, el Comité toma nota de las medidas adoptadas por el país analizado para avanzar en su implementación de la medida (b) de la recomendación anterior, así como de la necesidad de que continúe prestando atención a la misma, tomando en cuenta que no todos los empleados del gobierno federal están obligados a suministrar declaraciones confidenciales de activos, ingresos y pasivos sobre cualquier conflicto de intereses real, percibido o potencial (ver la medida (a) de la sección 2 del Anexo 1 del presente informe).

Medida c) sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en los informes de la Segunda y Tercera Rondas:

Adoptar medidas para que las declaraciones confidenciales previstas en el Código de Valores y Ética para el Servicio Público y en las Órdenes y Directrices del Departamento de Defensa y Administrativas, 7021-1, sean verificadas periódicamente y que las medidas adoptadas puedan detectar conflictos de intereses y otras posibles infracciones a la ley, y considerar la posibilidad de publicar dichas declaraciones, cuando corresponda. (La fundamentación de esta medida se encuentra en la sección 2.2 del capítulo II del informe de la Primera Ronda)

³⁵⁴ Según la sección 11(1) de la Ley de Administración Financiera, ‘agencia separada’ se define con el significado de una porción de la gestión pública federal designada en el Anexo V de dicha ley. Hay 26 agencias gubernamentales en este anexo, entre ellas el Departamento de Hacienda y la Oficina del Superintendente de Instituciones Financieras.

³⁵⁵ Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo de la Comisión de Seguridad Nuclear Canadiense, <http://www.cnsccsn.gc.ca/eng/about/valuesethics/code.cfm>.

³⁵⁶ Directriz sobre Declaración y Manejo de Conflictos de Intereses Financieros de la Comisión de Seguridad Nuclear Canadiense, <http://www.cnsccsn.gc.ca/eng/about/valuesethics/CNSC-Directive-on-Reporting-and-Managing-Financial-Conflicts-of-Interest-Final.cfm>.

[299] Con respecto a la medida anterior, en su respuesta, el país analizado presenta información y nuevos desarrollos. En este sentido, el Comité destaca, como un paso que contribuye al avance en la implementación de esta medida, lo siguiente:³⁵⁷

[300] – El país analizado observa que los requisitos de declaración contenidos anteriormente en el Código de Valores y Ética para el Servicio Público están contenidos ahora en la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo. En este sentido:

[301] *“La sección 6 de la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo establece los requisitos obligatorios de los administradores generales con respecto a los programas sobre conflictos de intereses y situaciones posteriores al empleo en sus departamentos y agencias en los ámbitos de educación, supervisión, administración de la función, monitoreo e informes, incluyendo los sistemas de declaración de conflictos de intereses y la forma en que se manejan. La Secretaría de la Junta del Tesoro evaluará el desempeño departamental en esta área a través de una variedad de métodos, como el Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión.”*

[302] El país analizado también señala que la práctica de publicar los detalles de las declaraciones de conflictos de intereses requiere un equilibrio entre el deseo de transparencia y los derechos de las personas a la seguridad y la privacidad. En este sentido:

[303] *“Se considera apropiado que los informes de posibles conflictos de intereses de los titulares de cargos públicos nombrados por el Gobernador en Consejo y sujetos a la Ley sobre Conflictos de Intereses se hagan públicos y, por ende, es un requisito legal. Los titulares de cargos públicos incluyen a los ministros de la Corona y a los altos funcionarios, como los subministros. Estos son responsables ante el Parlamento (en el caso de los ministros) y ante el Parlamento (en el caso de los subministros) y el ejercicio de sus atribuciones está sujeto a escrutinio público. Sin embargo, no se considera apropiado publicar los informes de posible conflictos de intereses que presentan la mayoría de los servidores públicos en niveles inferiores, pues dentro de nuestro sistema de gobierno no son figuras públicas y son responsables ante sus administradores generales y no directamente ante el Parlamento.”*

[304] El Comité toma nota de que el país analizado ha considerado la publicación de las declaraciones confidenciales cuando lo considera apropiado. Según la Ley sobre Conflictos de Intereses, dentro de los 60 días siguientes a su nombramiento, los titulares de cargos públicos con obligación de informar deben presentar ante el Comisionado de Conflictos de Intereses y Ética una declaración confidencial que describa sus activos, pasivos, ingresos y actividades. Se prepara una Declaración Resumida y se ingresa en el registro público. Posteriormente, los titulares de cargos públicos con obligación de informar deben revisar anualmente la información declarada y, de haber algún cambio, notificarlo al Comisionado.³⁵⁸ Estas declaraciones están disponibles para el público en el sitio Web de la Oficina del Comisionado de Conflictos de Intereses y Ética, incluyendo las declaraciones resumidas de los miembros de la Cámara de los Comunes.³⁵⁹ Las declaraciones resumidas de intereses de los senadores también se publican a través de un registro. Este registro le suministra al público información sobre los intereses de los senadores, incluyendo las actividades que emprenden fuera de sus responsabilidades parlamentarias, la fuente y naturaleza (aunque no el valor) de sus ingresos, la naturaleza (aunque no el valor) de sus activos y pasivos, los contratos autorizados

³⁵⁷ Respuesta al cuestionario, págs. 58-59, *supra* nota 25.

³⁵⁸ Véase Registro Público según la Ley sobre Conflictos de Intereses, <http://ciec-ccie.gc.ca/PublicSearch.aspx>.

³⁵⁹ Registros Públicos, <http://ciec-ccie.gc.ca/Default.aspx?pid=11&lang=en>.

u otros tratos de negocios con el Gobierno de Canadá o cualquier organismo, instancia o ente federal, así como las declaraciones de intereses privados, viajes patrocinados, obsequios u otros beneficios, y declaraciones de cambios sustanciales.³⁶⁰

[305] Con respecto a la revisión de las declaraciones de conflicto de intereses de acuerdo con la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo, el Comité no tiene claro si se está llevando a cabo oportunamente y si se están adoptando medidas adecuadas para abordar conflictos de intereses. Durante la visita *in situ*, los representantes de la Secretaría de la Junta del Tesoro observaron que es responsabilidad de cada administrador general revisar las declaraciones confidenciales, y que una vez entregadas, la intención de las instituciones es procesarlas para mitigar cualquier conflicto de intereses. Depende de cada departamento comprobar la veracidad del contenido de estas declaraciones, pero los representantes indicaron que no se cuenta con un procedimiento estándar para la revisión de las declaraciones de conflicto de intereses. Asimismo, en una revisión del Código de Valores y de la Política, el Comité no localizó el requisito de que los administradores generales revisaran las declaraciones de conflicto de intereses. Este proceso podría establecerse en una Directriz sobre Declaración y Manejo de Conflictos de Intereses Financieros, pero el país analizado observa en su respuesta que todavía está en desarrollo y que acompañará a la política mencionada.³⁶¹

[306] Por último, el Comité observa que el Departamento de Defensa Nacional está sujeto al Código de Valores y Ética para el Sector Público y a la Política sobre Conflictos de Intereses y Situaciones Posteriores al Empleo.

[307] En vista de lo anterior, el Comité considera la reformulación de la medida (a) de la recomendación para la sección 2 del Capítulo IV de este informe, como sigue:

[308] Adoptar medidas para facilitar la revisión oportuna de las declaraciones de conflicto de intereses presentadas de conformidad con el Código de Valores y Ética para el Sector Público y otras políticas sobre conflictos de intereses y situaciones posteriores al empleo adoptados en la totalidad del servicio público (ver la medida (b) de la sección 2 del Anexo 1 del presente informe).

7. RECOMENDACIONES GENERALES

Recomendación 7.2 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en los informes de la Segunda y Tercera Rondas:

Seleccionar y establecer procedimientos e indicadores, según convenga, que permitan verificar el seguimiento de las recomendaciones contenidas en el presente informe, y comunicar los resultados de dicho seguimiento al Comité a través de la Secretaría Técnica. Para los fines indicados, Canadá podría considerar tomar en cuenta la lista de los indicadores de más amplio uso aplicables en el sistema interamericano, disponibles para la selección indicada por el país analizado, que la

³⁶⁰ Oficina del Funcionario de Ética del Senado, Registro Público, <http://sen.parl.gc.ca/seo-cse/eng/PublicRegistry-e.html>.

³⁶¹ Respuesta al cuestionario, pág. 57, *supra* nota 25. El Estado analizado observa que si bien no se cuenta con un procedimiento estándar para la revisión de las declaraciones sobre conflictos de intereses, estamos convencidos de que cada organización tiene procedimientos. Aunque el Comité no localizó el requisito de que los administradores generales revisen las declaraciones sobre conflictos de intereses, existe un requisito específico de que los empleados entreguen tales declaraciones y de que los administradores generales consideren la naturaleza y los riesgos de cualquier conflicto de intereses que se identifique en ellas. Por lo tanto, planteamos que la revisión de las declaraciones sobre conflictos de intereses es inherente en el proceso

Secretaría Técnica del Comité ha publicado en el sitio de la OEA en Internet, además de la información derivada del análisis de los mecanismos formulados de conformidad con la recomendación 7.3, que aparece en seguida.

[309] En su respuesta, el país analizado observa que la Secretaría de la Junta del Tesoro:³⁶²

[310] *“Lleva a cabo evaluaciones anuales del desempeño administrativo de las organizaciones en el servicio público. Se evalúa a las organizaciones en las Áreas de la Administración que miden cada uno de los 10 elementos del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión (MAF), incluyendo el área de valores y ética, y se califican en una escala de evaluación (<http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/methodology-methodologie-eng.asp>).*

[311] *La metodología empleada para evaluar el área de valores y ética de la administración se revisa regularmente y está sujeta a refinación constante como resultado de las lecciones aprendidas y las prioridades nuevas. Los indicadores sugeridos por la Secretaría Técnica del Comité de Expertos en la Primera Ronda siguen considerándose para su adaptación e inclusión en la metodología, sujetos a consideraciones como asuntos jurisdiccionales, restricciones legales y la estructura de gobierno y los principios rectores de Canadá.”*

[312] Los representantes de la Secretaría de la Junta del Tesoro observaron durante la visita *in situ* que como parte de este proceso anual se requiere información sobre las medidas adoptadas por los departamentos para implementar el Código de Valores y Ética para el Sector Público, qué se ha implementado y sus resultados. Asimismo, la evaluación toma en cuenta las áreas de deficiencia de los departamentos y las formas en que pueden mejorar. Todas las fortalezas se comparten con otros departamentos como prácticas modelo a seguir y también se evalúa el desempeño de los administradores generales.

[313] El Comité reitera la necesidad de que el país analizado avance en la implementación de la anterior recomendación, así como la necesidad de que continúe prestando atención a la misma, tomando en cuenta que aunque la revisión exhaustiva por la Secretaría de la Junta del Tesoro de la responsabilidad administrativa departamental es loable, no indica si se cuenta con procedimientos o indicadores que verifiquen el seguimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas en la Primera Ronda (ver la recomendación única de la sección 7 del Anexo 1 del presente informe).

Recomendación 7.3 sugerida por el Comité, que requiere atención adicional en los términos previstos en los informes de la Segunda y Tercera Rondas:

Crear, según convenga y cuando no existan ya, procedimientos diseñados para analizar los mecanismos a que se refiere el presente informe, así como las recomendaciones que incluye.

[314] Con respecto a la medida anterior, en su respuesta, el país analizado presenta información y nuevos desarrollos. En este sentido, el Comité observa los siguientes como pasos que lo llevan a concluir que la medida se ha considerado satisfactoriamente:³⁶³

[315] – *“La Secretaría de la Junta del Tesoro efectúa evaluaciones anuales del desempeño administrativo de las organizaciones del servicio público. Se evalúa a las organizaciones en las*

³⁶² Respuesta al cuestionario, pág. 62, *ibid.*

³⁶³ Respuesta al cuestionario, págs. 63-64, *ibid.*

Áreas de la Administración que miden cada uno de los 10 elementos del Marco de Rendición de Cuentas sobre Gestión (MAF), incluyendo el área de valores y ética, y se califican en una escala de evaluación.”

[316] Además, el país analizado ha creado diversos procedimientos para analizar los mecanismos mencionados en el informe de la Primera Ronda y las recomendaciones que contiene. Entre ellos se incluyen el establecimiento de un Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Corrupción, que se reúne para examinar la implementación por parte Canadá de las disposiciones de distintas convenciones e instrumentos anticorrupción, incluyendo la Convención Interamericana contra la Corrupción. Este Grupo incluye a expertos del Departamento de Justicia, el Departamento de Relaciones Exteriores, Comercio internacional y Desarrollo, la Real Policía Montada de Canadá, el Ministerio Público, el Departamento de Obras Públicas y Servicios Gubernamentales y la Secretaría de la Junta del Tesoro. Asimismo, el Estado analizado informa que, dentro del contexto del Comité Coordinador de Altos Funcionarios (Justicia Penal), se mantiene informados a los gobiernos provinciales y territoriales sobre la preparación de la respuesta de Canadá en su Cuarta Ronda de Análisis y se les suministran actualizaciones sobre las actividades internacionales anticorrupción de Canadá.

[317] En este sentido, durante la visita *in situ*, el representante del Departamento de Justicia suministró información adicional sobre el trabajo del Grupo de Trabajo y el Comité. El Grupo de Trabajo conjunta a varios departamentos y agencias, de manera informal, y esencialmente opera como una red de funcionarios. Se consulta a los miembros de este Grupo, entre otros, según sea necesario para ayudar a preparar la respuesta de Canadá, así como sus informes de avances. Se llevan a cabo reuniones para determinar los plazos para responder a un cuestionario, a fin de asegurar que se hayan recibido los aportes requeridos.

[318] Se mantiene informados a los departamentos y agencias pertinentes sobre las recomendaciones para que puedan responder a ellas y se les da oportunidad de responder al Proyecto de Informe Preliminar sobre Canadá. El representante señaló que se trata de una red bien establecida.

[319] Con respecto al Comité Coordinador, el representante mencionó que el gobierno federal también se comunica con las provincias con respecto a las actividades anticorrupción. En este sentido, se reúne con sus contrapartes provinciales dos veces al año a través de este Comité.

[320] El Comité toma nota de la consideración satisfactoria por el país analizado de la recomendación 7.3.

ANEXO I

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

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

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

Recomendación:

Continuar fortaleciendo las disposiciones, medidas y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento, en materia de conflictos de intereses.

Medida sugerida:

- Adoptar medidas que aseguren la efectiva aplicación de las normas en materia de conflictos de intereses después de concluir el ejercicio de un cargo como servidor público.

1.3. Normas de conducta y mecanismos en relación con las medidas y sistemas que exijan a los funcionarios públicos informar a las autoridades competentes sobre los actos de corrupción en la función pública de los que tengan conocimiento

Recomendación:

Continuar fortaleciendo las normas y mecanismos con respecto a las medidas y sistemas existentes en relación con la obligación de los funcionarios públicos de informar a las autoridades competentes sobre presuntos actos de corrupción en la función pública de los que tengan conocimiento.

Medida sugerida:

- Tomar las previsiones para establecer la obligación para los servidores públicos de denunciar ante las autoridades correspondientes los actos de corrupción previstos en la Convención Interamericana contra la Corrupción, de que tengan conocimiento en el desempeño de sus funciones públicas.

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

Recomendación:

Continuar fortaleciendo los sistemas para la declaración de los ingresos, activos y pasivos.

Medidas sugeridas:

a) Adoptar previsiones en materia de presentación de declaraciones de fuentes de ingresos, activos y pasivos que puedan afectar los deberes oficiales de aquellos servidores públicos federales, cuando sea apropiado, que en la actualidad no están obligados a presentar dichas declaraciones para contribuir a los propósitos de la Convención.

b) Adoptar medidas para facilitar la revisión oportuna de las declaraciones de conflicto de intereses presentadas de conformidad con el Código de Valores y Ética para el Sector Público y otras políticas sobre conflictos de intereses y situaciones posteriores al empleo adoptados en la totalidad del servicio público.

7. RECOMENDACIONES GENERALES

Recomendación:

- Seleccionar y establecer procedimientos e indicadores, según convenga, que permitan verificar el seguimiento de las recomendaciones contenidas en el presente informe, y comunicar los resultados de dicho seguimiento al Comité a través de la Secretaría Técnica. Para los fines indicados, Canadá podría considerar tomar en cuenta la lista de los indicadores de más amplio uso aplicables en el sistema interamericano, disponibles para la selección indicada por el país analizado, que la Secretaría Técnica del Comité ha publicado en el sitio de la OEA en Internet, además de la información derivada del análisis de los mecanismos formulados de conformidad con los procedimientos diseñados para analizar los mecanismos a que se refiere el presente informe, así como las recomendaciones que incluye.

ANEXO II
AGENDA DE LA VISITA *IN SITU* A CANADÁ

<u>Martes, 15 de octubre de 2013</u>	
14:00 hrs. – 14:30 hrs. <u>Lugar:</u> <i>Hotel Novotel</i>	Reunión de coordinación entre los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
14:30 hrs. – 16:00 hrs. <u>Lugar:</u> <i>Hotel Novotel</i>	Reunión de coordinación entre los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica (y la Oficina o representación de la Secretaría General)
<u>Miércoles, 16 de octubre de 2013</u>	
9:00 hrs. – 9:25 hrs. <i>Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo</i>	Palabras de Apertura de Peter M. Boehm, Asociado Viceministro, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo y de Pierre Legault, Asociado Viceministro, Ministerio de Justicia
9:30 hrs. – 11:30 hrs.	Reuniones con organizaciones de la sociedad civil y/o, entre otros, con organizaciones del sector privado, asociaciones profesionales, académicos o investigadores.
	<p><u>Sesión:</u> Órganos de control superior y seguimiento de las recomendaciones de la Primera Ronda</p> <p>Temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cooperación entre la sociedad civil, el sector privado y los órganos de control en el combate contra la corrupción • Retos en la lucha contra la corrupción en Canadá • Conflicto de intereses y situaciones posteriores al empleo • Denuncia de actos de corrupción y protección contra represalias • Sistemas de declaración de ingresos, activos y pasivos

	<p><u>Participantes</u></p> <p><i>Transparencia Internacional Canadá</i></p> <p>Peter Dent (Socio, Líder Nacional de Prácticas y Líder en la Iniciativa Global de Delitos Financieros, Deloitte Forensic)</p> <p>Tom Marshall, QC (ex Asesor Jurídico Principal del Procurador General de la Provincia de Ontario)</p>
11:30 hrs. – 13:30 hrs.	Almuerzo
13:30 hrs. – 16:30 hrs.	Secretaría de la Junta del Tesoro de Canadá
13:30 hrs. – 14:30 hrs.	<p>Panel 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción institucional (10 minutos) • Designación de altos funcionarios; autonomía • Excepciones a las funciones <p><u>Participantes:</u></p> <p>Mary Anne Stevens (Directora, Valores y Ética – Sector de Gobernabilidad, Planificación y Política de la Oficina del Director de Recursos Humanos)</p> <p>Kathleen Clarkin (Administradora, Valores y Ética – Sector de Gobernabilidad, Planificación y Política de la Oficina del Director de Recursos Humanos)</p> <p>Rita Flynn (Analista de Políticas, Valores y Ética – Sector de Gobernabilidad, Planificación y Política de la Oficina del Director de Recursos Humanos)</p>
14:30 hrs. – 15:30 hrs.	<p>Panel 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos de denuncia • Mecanismos de control interno <p><u>Participantes:</u></p> <p>Mary Anne Stevens (Directora, Valores y Ética – Sector de Gobernabilidad, Planificación y Política de la Oficina del Director de Recursos Humanos)</p> <p>Kathleen Clarkin (Administradora, Valores y Ética – Sector de Gobernabilidad, Planificación y Política de la Oficina del Director de Recursos Humanos)</p> <p>Rita Flynn (Analista de Políticas, Valores y Ética – Sector de Gobernabilidad, Planificación y Política de la Oficina del Director de Recursos Humanos)</p>

15:30 hrs. – 16:30 hrs.	<p>Panel 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de manuales, capacitación y buenas prácticas • Determinación del presupuesto <p><u>Participantes:</u></p> <p>Mary Anne Stevens (Directora, Valores y Ética – Sector de Gobernabilidad, Planificación y Política de la Oficina del Director de Recursos Humanos)</p> <p>Kathleen Clarkin (Administradora, Valores y Ética – Sector de Gobernabilidad, Planificación y Política de la Oficina del Director de Recursos Humanos)</p> <p>Rita Flynn (Analista de Políticas, Valores y Ética – Sector de Gobernabilidad, Planificación y Política de la Oficina del Director de Recursos Humanos)</p>
17:00 hrs. – 17:30 hrs.	<p>Reunión informal con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.</p>
<u>Jueves, 17 de octubre de 2013</u>	
9:00 hrs. – 12:00 hrs. <i>Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo</i>	<p>Ministerio Público de Canadá</p>
9:00 hrs. – 10:00 hrs.	<p>Panel 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción institucional (10 minutos) • Autonomía de funciones • Alcance de funciones <p><u>Participantes:</u></p> <p>George Dolhai (Subdirector del Ministerio Público)</p> <p>Kathleen Roussel (Subdirectora del Ministerio Público)</p> <p>Marke Kilkie (Asesor Jurídico Principal)</p>
10:00 hrs. – 11:00 hrs.	<p>Panel 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinación del presupuesto y recursos humanos • Mecanismos de control interno • Capacitación

	<u>Participantes:</u> George Dolhai (Subdirector del Ministerio Público) Kathleen Roussel (Subdirectora del Ministerio Público) Marke Kilkie (Asesor Jurídico Principal)
11:00 hrs. – 12:00 hrs.	Panel 6: <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de coordinación • Resultados
	<u>Participantes:</u> George Dolhai (Subdirector del Ministerio Público) Kathleen Roussel (Subdirectora del Ministerio Público) Marke Kilkie (Asesor Jurídico Principal)
12:00 hrs. – 13:30 hrs.	Almuerzo
13:30 hrs. – 16:30 hrs.	Comisión del Servicio Público
13:30 hrs. – 14:30 hrs.	Panel 7: <ul style="list-style-type: none"> • Introducción institucional (10 minutos) • Determinación del presupuesto • Investigaciones sobre nombramientos
	<u>Participantes:</u> Hélène Laurendeau (Vice Presidenta Principal, Asuntos de Política) Jacqueline Bogden (Vice Presidenta, Servicios de Auditoría y de Datos) Omer Boudreau (Vice Presidente, Gestión Corporativa) Geoff Zerr (Director, Investigaciones) Blair Haddock (Director General, Servicios de Auditoría y de Datos) Philip Norton (Director General, Gestión Corporativa) Kristin Solvason (Asesora Principal de Políticas, Oficina de Políticas)
14:30 hrs. – 15:30 hrs.	Panel 8: <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Resultados

	<p><u>Participantes:</u></p> <p>Hélène Laurendeau (Vice Presidenta Principal, Asuntos de Política)</p> <p>Jacqueline Bogden (Vice Presidenta, Servicios de Auditoria y de Datos)</p> <p>Omer Boudreau (Vice Presidente, Gestión Corporativa)</p> <p>Geoff Zerr (Director, Investigaciones)</p> <p>Blair Haddock (Director General, Servicios de Auditoria y de Datos)</p> <p>Philip Norton (Director General, Gestión Corporativa)</p> <p>Kristin Solvason (Asesora Principal de Políticas, Oficina de Políticas)</p>
15:30 hrs. – 16:30 hrs.	<p>Panel 9:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de coordinación <p><u>Participantes:</u></p> <p>Hélène Laurendeau (Vice Presidenta Principal, Asuntos de Política)</p> <p>Jacqueline Bogden (Vice Presidenta, Servicios de Auditoria y de Datos)</p> <p>Omer Boudreau (Vice Presidente, Gestión Corporativa)</p> <p>Geoff Zerr (Director, Investigaciones)</p> <p>Blair Haddock (Director General, Servicios de Auditoria y de Datos)</p> <p>Philip Norton (Director General, Gestión Corporativa)</p> <p>Kristin Solvason (Asesora Principal de Políticas, Oficina de Políticas)</p>
17:00 hrs. – 17:30 hrs.	<p>Reunión informal con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.</p>
<u>Viernes, 18 de octubre de 2013</u>	
<p>9:00 hrs. – 12:00 hrs.</p> <p><i>Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo</i></p>	<p>Oficina del Comisionado para Asuntos Judiciales Federales</p>
9:00 hrs. – 10:00 hrs.	<p>Panel 10:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción institucional (10 minutos) • Mecanismos de coordinación • Quejas o denuncias con respecto a la consecución de los objetivos y el desempeño del personal

	<u>Participantes:</u> Marc A. Giroux (Subcomisionado) Nicole Sayed (Directora, Finanzas, Administración y Planificación Estratégica)
10:00 hrs. – 11:00 hrs.	Panel 11: <ul style="list-style-type: none"> • Determinación del presupuesto • Capacitación
	<u>Participantes:</u> Marc A. Giroux (Subcomisionado) Nicole Sayed (Directora, Finanzas, Administración y Planificación Estratégica)
11:00 hrs. – 12:00 hrs.	Panel 12: <ul style="list-style-type: none"> • Buenas prácticas
	<u>Participantes:</u> Marc A. Giroux (Subcomisionado) Nicole Sayed (Directora, Finanzas, Administración y Planificación Estratégica)
12:00 hrs. – 13:30 hrs.	Almuerzo
13:30 hrs. – 15:30 hrs.	Seguimiento
	Panel 13: Seguimiento <ul style="list-style-type: none"> • Conflicto de intereses y situaciones posteriores al empleo • Denuncia de actos de corrupción y protección contra represalias • Sistemas de declaración de ingresos, activos y pasivos • Recomendaciones generales

	<p><u>Participantes:</u></p> <p>Doug Brethaupt, (Director y Asesor Jurídico General, Sección de la Política de Derecho Penal, Ministerio de Justicia de Canadá)</p> <p>Mary Anne Stevens (Directora, Valores y Ética – Sector de Gobernabilidad, Planificación y Política de la Oficina del Director de Recursos Humanos)</p> <p>Kathleen Clarkin (Administradora, Valores y Ética – Sector de Gobernabilidad, Planificación y Política de la Oficina del Director de Recursos Humanos)</p> <p>Rita Flynn (Analista de Políticas, Valores y Ética – Sector de Gobernabilidad, Planificación y Política de la Oficina del Director de Recursos Humanos)</p>
15:30 hrs. – 16:00 hrs.	Reunión informal con los representantes de los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
16:00 hrs.	Reunión final con los representantes del Estado analizado, los Estados miembros del Subgrupo y la Secretaría Técnica.
<p>Funcionarios gubernamentales que asistirán durante la visita en situ</p> <p><u>Ministerio de Justicia</u></p> <p>Mathilda Haykal Sater (Asesora Jurídica, Sección de la Política de Derecho Penal)</p> <p>Karine Bolduc (Asesora Jurídica, Sección de la Política de Derecho Penal)</p> <p><u>Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo</u></p> <p>Marcus Davies (Oficial Jurídica, Sección de Derecho, Seguridad y Privilegios e Inmunidades)</p> <p>Janice Fitchett (Coordinadora por asuntos de la OEA, División de Asuntos Hemisféricos)</p> <p>Laura Atar (OEA y Cumbres de las Américas, División de Asuntos Hemisféricos)</p>	

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

PAÍS ANALIZADO:

CANADÁ

Mathilda Haykal-Sater

Experta Titular ante el Comité de Expertos del MESICIC
Asesora Jurídica, Sección de la Política de Derecho Penal
Departamento de Justicia

Marcus Davies

Oficial Jurídica, Sección de Derecho, Seguridad y Privilegios e Inmunidades
Departamento de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo

Karine Bolduc

Asesora Jurídica, Sección de la Política de Derecho Penal
Departamento de Justicia

Laura Atar

OEA y Cumbres de las Américas, División de Asuntos Hemisféricos
Departamento de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo

ESTADOS MIEMBROS DEL SUBGRUPO DE ANÁLISIS PRELIMINAR:

BOLIVIA

Karem Valverde

Asesora Jurídica
Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha contra la Corrupción

SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS

Judith Jones-Morgan

Experta Titular ante el Comité de Expertos del MESICIC
Fiscal General

SECRETARÍA TÉCNICA DEL MESICIC

Rodrigo Silva

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

Michael Thomas

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