

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

OEA/Ser.L.  
SG/MESICIC/doc.469/16  
21 marzo 2016

**CUESTIONARIO  
EN RELACIÓN CON EL SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS  
RECOMENDACIONES FORMULADAS Y LAS DISPOSICIONES ANALIZADAS EN LA  
SEGUNDA RONDA, ASÍ COMO CON RESPECTO A LAS DISPOSICIONES DE LA  
CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA LA QUINTA RONDA**

---

**REPUBLICA ARGENTINA  
RESPUESTA AL CUESTIONARIO MESICIC / OEA – 5ta. RONDA  
JUNIO DE 2016**

**SECCIÓN I**

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

**2da. RONDA**

**ANEXO I**

**FORMATO INDIVIDUALIZADO PARA QUE ARGENTINA REPORTE INFORMACIÓN  
SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LA  
SEGUNDA RONDA Y DESARROLLOS NUEVOS EN RELACIÓN CON LAS  
DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADAS PARA SER ANALIZADAS  
EN DICHA RONDA**

## **I.- SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LA SEGUNDA RONDA**

### **I.- SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LA SEGUNDA RONDA**

Siguiendo la estructura temática del informe por país de la Segunda Ronda, a continuación se transcriben cada una de las recomendaciones que le fueron formuladas a Argentina en dicha ronda, que el Comité estimó que requerían atención adicional en el informe de la Tercera Ronda. Seguidamente, sírvase suministrar información en relación con la recomendación correspondiente, y con las medidas sugeridas por el Comité para su implementación que correspondan, y si las hubiere, con las medidas alternativas adoptadas por el país con este propósito, de la siguiente manera:

#### **A. COLABORACIÓN CON LOS GOBIERNOS PROVINCIALES Y MUNICIPALES**

La recomendación formulada en relación con esta sección fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no se requiere suministrar información al respecto.

#### **B. RECOMENDACIONES EN EL ORDEN FEDERAL**

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

### **1.1. SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

#### **1.1. Sistemas para la contratación de funcionarios públicos**

##### **RECOMENDACIÓN 1.1.1:**

*Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en el Poder Ejecutivo Nacional.*

##### **Medida a):**

*Avanzar aún más en la elaboración de manuales de perfiles de empleos*

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 1.1.1. - Medida a)

PODER EJECUTIVO NACIONAL  
MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN<sup>1</sup>

**Acciones concretas/ Dificultades observadas**

Con los cambios acontecidos en la sociedad, ha cobrado relevancia la instrumentación de un nomenclador de puestos, dentro del ámbito de la Administración Pública Nacional. El Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del Sistema Nacional de Empleo Público, ha dado los primeros pasos en la consecución de dicho fin, como así también en la creación de un Directorio Central de Competencias Laborales y Requisitos Mínimos correspondientes a puestos y funciones.

Si bien durante el transcurso de los últimos años, se han tomado algunas medidas al respecto, como por ejemplo la reglamentación de un Registro Central de Ofertas de Empleo Público – asignándose más de 11.000 números de Registro -, la determinación de un Nomenclador de Funciones Ejecutivas o la implementación de diversas normativas sobre nomencladores de funciones específicas, las mismas no han sido suficientes.

Los cargos objeto de convocatoria, han sido instrumentados hasta el momento con la participación de la actual Secretaría de Empleo Público, quien ha dictaminado sobre las denominaciones, perfiles de requisitos e inscripciones en el Registro Central de Ofertas de Empleo Público.

Con el fin de agilizar y brindar herramientas para la correcta determinación de los perfiles de puestos concursados en la Administración Pública, la Oficina Nacional de Empleo Público, ha llevado a cabo talleres de capacitación para la confección de perfiles y para los procesos de selección, ha confeccionado guías orientativas (Ver [ANEXO 1](#) de la respuesta al presente cuestionario, documento: “[ANEXO 1-ONEP-Guía Metodológica para puestos de trabajo.pdf](#)”) y ha instrumentado un Directorio Central de Competencias Laborales, el cual debiera ser actualizado, atendiendo a las necesidades cambiantes del entorno, y la adaptación de las diversas herramientas.

**Información y desarrollos nuevos, medidas adoptadas**

En la órbita de la Secretaría de Empleo Público del Ministerio de Modernización se proyecta la instrumentación del Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones en los próximos años, que permita la consecución de los fines perseguidos en la diversa normativa de regulación del Empleo Público. Asimismo, resulta necesario la actualización permanente y la adaptación del Directorio Central de Competencias Laborales, como la instrumentación del Nomenclador de Funciones de Jefatura, creados por la normativa vigente.

---

<sup>1</sup> La información que consta seguidamente se basa en lo manifestado por el Ministerio de Modernización en su respuesta a la Nota OA N° 1.245/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

**Medida b):**

**Esta medida fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no se requiere suministrar información al respecto.**

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 1.1.1. - Medida b)

**Medida c):**

***Continuar adoptando medidas para evitar la utilización del régimen de contratación regulado por el Decreto N. 1184/01, relativo a los contratos cuyo objeto sea la prestación de servicios profesionales a título personal, para contratar personas que por sus características y por la naturaleza de las funciones a desarrollar deberían ser contratadas a través de un régimen diferente.***

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 1.1.1. - Medida c)

PODER EJECUTIVO NACIONAL  
MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN<sup>2</sup>

**Acciones concretadas/ Página de Internet/ Nuevas disposiciones y/o medidas adoptadas**

Mediante los Decretos N° 707/2005, N° 2031/2006 y N° 480/08 se dispuso la contratación - mediante el régimen de empleo contemplado en el Artículo 9° del Anexo a la Ley Marco de Regulación de Empleo Público N° 25164 - de las personas ya contratadas bajo el régimen del Decreto N° 1184/2001 en tanto continuaran las razones de servicio que así lo justificara. Posteriormente, el Decreto N° 2345/2008

(<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/149104/texact.htm>) substituyó el Régimen de Contrataciones aprobado por el Decreto N° 1184, estableciendo nuevos perfiles y un nuevo régimen retributivo según la función y experiencia de los Consultores Profesionales, propiciando un sistema de base igualitaria y transparente en la designación del nivel de los honorarios.

A su vez, tendió a la contratación de consultores de alto nivel de profesionalismo para la provisión de servicios de naturaleza extraordinaria, especializada o específica.

Por otra parte, obligó a las jurisdicciones y entidades de la Administración Pública Nacional a suministrar información previa a la aprobación de los contratos, mediante la remisión de los datos de las personas a contratar a la actual Secretaría de Empleo Público para que emita una certificación de que el consultor propuesto no registra incompatibilidades ni rescisión con causa informada por parte de algún organismo estatal.

<sup>2</sup> La información que consta seguidamente reproduce textualmente lo manifestado por el Ministerio de Modernización en su respuesta a la Nota OA N° 1.245/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

Actualmente se encuentra en proceso la actualización del mencionado Régimen a fin de readaptar el esquema de funciones para el desarrollo de tareas mediante, una ampliación de los perfiles, revalorización de los requisitos exigibles y adecuación de las escalas retributivas. Asimismo, se propone el reconocimiento de las funciones específicas para los perfiles TIC, a fin de incorporar el universo informático al régimen y permitir al Estado Nacional contar con la posibilidad de contratar servicios de profesionales o especialistas correspondientes a ese rubro

Organismos participantes en la propuesta de actualización: Ministerio de Modernización (Secretaría de Empleo Público y Oficina Nacional de Tecnologías de Información).

**Medida d):**

***Continuar avanzando en la regularización de la situación de revista de los empleados públicos, en la medida en que se va superando la emergencia económica que motivó la prohibición de cubrir cargos vacantes en la Administración Pública, adoptando las medidas que sean necesarias para garantizar la efectiva aplicación de los procesos de selección basados en el mérito.***

**RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

**Recomendación 1.1.1. - Medida d)**

**PODER EJECUTIVO NACIONAL  
MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN<sup>3</sup>**

**Acciones concretas.**

Uno de los principales desafíos dentro del Estado Argentino, consiste en la correcta determinación de las necesidades de personal, y un eficiente proceso de selección que permita dotar a la Administración Pública Nacional, de personal calificado, y acorde a sus necesidades permanentes, para la consecución de objetivos estratégicos.

Todo proceso de selección en la Administración Pública, tiene como finalidad el ingreso y la adquisición de estabilidad en los cargos concursados, y para la promoción en la carrera de agentes, que pretendan revistar en un nivel escalafonario superior al que posean actualmente.

El sistema de selección mediante concursos públicos, ofrece una posibilidad a todos los interesados de acceso a la carrera administrativa, y asegura la incorporación de personal idóneo a la Administración Pública, que revistará como personal de planta permanente, y ratificará su estabilidad transcurrido el año de cumplir funciones, en virtud de prescripciones constitucionales.

Durante el transcurso del período 2009-2015, se registraron 17.838 cargos Autorizados, de los cuales sólo 13.551 han sido llamados a Convocatoria y 2.500 designados.

La Secretaría de Empleo Público, se encuentra realizando un relevamiento y análisis sobre los procesos concursales iniciados en períodos anteriores, y realizando un diagnóstico de aquellos procesos que se encuentran actualmente en curso, según lo estipulado en el Decreto 254/2015 (<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/255000-259999/257348/norma.htm>).

Cabe destacar, los progresos incorporados en la regulación de los procesos de selección y en las modalidades de contrataciones en normativa referente a la integración de personal con discapacidad en la Administración Pública Nacional.

<sup>3</sup> La información que consta seguidamente reproduce textualmente lo manifestado por el Ministerio de Modernización en su respuesta a la Nota OA N° 1.245/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

### **Dificultades observadas.**

Pese a los avances en materia normativa, la implementación de los concursos públicos, resulta en ineficiencia en los plazos pretendidos por la normativa, debido a la burocratización de los procesos, ineficiencia en la determinación de recursos, entre otras causales.

### **Información y desarrollos nuevos, medidas adoptadas.**

Se encuentra en análisis la normativa regulatoria, a fin de agilizar y transparentar los procesos de selección en el ámbito de la Administración Pública, generando la posibilidad de procesos de oposición y antecedentes constantes, que permitan incorporar personal necesario e idóneo.

En este marco y en base a los lineamientos del Ministerio de Modernización, la Secretaría de Empleo Público se encuentra en un abordaje integral para el ingreso a Planta Permanente en una primera instancia de 2.500 cargos, destinados a personal con más de 10 años de antigüedad en la Administración Pública, mediante la modalidad curso-concurso, a implementarse en el segundo semestre del año 2016.

Dicha modalidad, se encuentra definida en respuesta a problemáticas encontradas en la implementación de los concursos públicos acontecidos en los años precedentes, de personal con diversas modalidades de contratación en la Administración Pública, con antigüedad superior a 10 años.

A fin de poder prever mecanismos de ingreso transparentes, y de convocatoria federal para la contratación de diversos perfiles bajo el régimen del artículo 9º del anexo de la Ley Marco de Empleo Público N° 25.164 (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>), se encuentra en proceso convocatorias de diversos perfiles para organismos de la Administración Pública Nacional, en coordinación con el Ministerio de Modernización, garantizando la incorporación de diversos perfiles de puesto, mediante mecanismos de mérito y transparencia, no sólo para personal que pretendiera revistar en el régimen de estabilidad, sino para cualquier ciudadano que pretendiera brindar servicios en la administración pública nacional.

### **Normativa que regula los procesos de selección.**

Atendiendo a los procesos de selección, varias son las aspiraciones perseguidas por la normativa vigente, que pretende tener impacto en la sociedad, como mecanismo de autorregulación, que identifique a los procesos con la transparencia, mérito e igualdad de oportunidades, para el acceso al empleo en la administración. La posesión del cargo, por la persona más idónea y capacitada, ha sido un principio rector que ha guiado, no sólo la normativa específica referida a los procesos, sino a toda normativa referida al empleo público en las últimas décadas.

Da muestra de ello, la Ley Marco de Empleo Público N° 25.164 que establece como una de las condiciones para el ingreso a la Administración Pública Nacional, la previa acreditación de condiciones de conducta e idoneidad para el cargo, que se verificarán mediante los regímenes de selección que se establezcan, asegurando el principio de igualdad en el acceso a la función pública. Asimismo, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado mediante el Decreto N° 214/06, agrega que los regímenes de selección en cuestión, deben asegurar los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública.

La selección del personal se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

Nuevas medidas que se encuentran en desarrollo en la actualidad (relacionado con el contenido del artículo iii párrafo 5 Convención que establece: “*A los fines expuestos en el Artículo II de esta Convención, los Estados Partes convienen en considerar la aplicabilidad de medidas, dentro de sus propios sistemas institucionales, destinadas a crear, mantener y fortalecer: sistemas para la contratación de funcionarios públicos y para la adquisición de bienes y servicios por parte del estado que aseguren la publicidad, equidad y eficiencia de tales sistemas*”).

**Marco Normativo: nuevas disposiciones y/o medidas adoptadas con posterioridad al 17 de julio de 2006.**

Decreto N° 214/2006 – Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/114315/texact.htm>

Decreto N° 2098/2008, y sus modificatorios – Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) y sus modificatorios.

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148090/texact.htm>

Convenios Colectivos Sectoriales, se destacan entre otros:

a.- Decreto N° 127/2006 - Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA (INTA).

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/110000114999/113742/norma.htm>

b.- Decreto N° 40/2007- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria.

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/120000124999/124629/norma.htm>

c.- Decreto N° 109/2007 - Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI).

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/135000139999/135963/norma.htm>

d.- Decreto N° 973/2008 - Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal de Orquestas, Coros y Ballet Nacionales.

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/140000144999/141861/norma.htm>

e.- Decreto N° 1133/2009 - Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal Profesional de los Establecimientos Hospitalarios y Asistenciales e Institutos de Investigación y Producción dependientes del Ministerio de Salud.

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/155000159999/157067/norma.htm>

f.- Decreto N° 1032/2009

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/155000159999/156271/texact.htm>

g.- Decreto N° 1223/2010 - Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal de la Comisión Nacional de Actividades Espaciales.

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/170000174999/171373/norma.htm>

h.- Decreto N° 1714/2010 - Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION (SIGEN).

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/175000179999/175411/norma.htm>

Decreto N° 2539/2015 Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal Civil y Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad y Personal del Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas.

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/255000259999/256064/norma.htm>

Resolución N° 98/2009 Regímenes de Evaluación de Desempeño del Personal.

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/159864/texact.htm>

Decisiones Administrativas N° 506/2009, N° 1126/2012 y N° 609/2014 – Cobertura de Cargos Vacantes – Autorización y Aprobación de la normativa para la cobertura de las vacantes de planta permanente existentes en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público.

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/161048/norma.htm>

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204497/norma.htm>

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/230000-234999/233185/norma.htm>

Resolución n° 39/2010 – Régimen de selección de personal para el sistema nacional de empleo público y Resolución N° 103/2010- complementaria del mencionado Régimen.

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/165490/texact.htm>

Resolución N° 45/2010 - Cartelera Pública Central de Ofertas de Empleo Público  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000169999/165679/norma.htm>

Resolución N° 384/2014 Régimen de Inducción – Programa General de Actividades de Capacitación Obligatoria para Personal Ingresante.  
[http://www.sgp.gob.ar/contenidos/onep/normativa/res\\_384.pdf](http://www.sgp.gob.ar/contenidos/onep/normativa/res_384.pdf)

Resolución n° 24/2011 Régimen Extraordinario para la Promoción de Tramo Escalafonario  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000184999/181767/norma.htm>

Resolución N° 321/2012 Régimen de Valoración para Promoción de Tramo Escalafonario Personal SINEP  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000204999/202212/norma.htm>

Resolución N° 163/2014 – Reglamentación Régimen de Valoración para Promoción de Tramo  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/230000234999/231259/norma.htm>

Resolución n° 24/2011 Régimen Extraordinario para la Promoción de Tramo Escalafonario  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000184999/181767/norma.htm>

Disposición N°25/2012 Promoción de Tramo Escalafonario  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000204999/204770/norma.htm>

Resolución n° 184/2014 – Régimen para la Aprobación de Bonificación Desempeño Destacado  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/230000234999/230847/norma.htm>

Resolución n° 28/2010 – Régimen Asignación Suplemento Capacitación terciaria y Promoción de Grado  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000164999/164834/norma.htm>

Resolución n° 40/2010 – Régimen de Cambio de Agrupamiento Personal SINEP  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/165489/texact.htm>

Resolución n° 156/2014 – Modificación Cambio de Agrupamiento  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/225000229999/229922/norma.htm>

Decreto N° 254/2015 Revisión de los Procesos Concursales y de Selección de Personal.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/255000259999/257348/norma.htm>

Decreto N° 227/2016 - Competencias en materia de designaciones y contrataciones de personal.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/255000259999/258018/norma.htm>

#### **Desarrollos tecnológicos con posterioridad al 17 de julio de 2006.**

- Personal Adscripto
- Capacitación Terciaria - Personal SINEP
- Cartelera de Ofertas de Empleo (RCOE)
- Registro Central de Personas Contratadas (RCPC)
- Registro Central de Personas con Discapacidad (RCPD)
- Sistema de re encasillamiento SINAPA- SINEP, Tramitación de Promoción de Tramo, Grado, Bonificación por desempeño destacado e ingresados por concurso (personal SINEP)
- Nomenclador de Títulos
- Nomenclador de Organismos
- Registro de Designaciones Transitorias
- Consulta vía Correo Electrónico
- Sistema de Tramitación Electrónico (site)
- Sistema de Inscripciones CONCURSAR

El Sistema de Inscripciones “CONCURSAR” permite a los Organismos que opten por utilizar dicha aplicación, contar con un Sistema de Preinscripción Electrónica.

A través de una página de internet, [www.concursar.gob.ar](http://www.concursar.gob.ar), los interesados pueden postularse a los cargos a concursar para el ingreso a la planta permanente de la Administración Pública Nacional e informarse sobre toda información relevante de las Convocatorias en curso.

La Oficina Nacional de Empleo Público realiza Actividades de Capacitación en el Sistema de Inscripciones Concursar para los equipos integrantes de las unidades de personal que decidan utilizar el aplicativo. La actividad, que se realiza en un espacio de formación teórico – práctico, está orientada a desarrollar, transferir y fortalecer los conocimientos y habilidades que se utilizan en el proceso de selección de personal, específicamente en las instancias de Preinscripción Electrónica e Inscripción Documental.

## Resultados

Informes publicados

- Informes sobre Personal Comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General (ANUAL)
- Personal Adscripto (ANUAL)
- Registro y Actualización de los Cargos y Contratos Desempeñados por Personas con Discapacidad Certificada (SEMESTRAL)
- Personal Contratado (ANUAL)

### RECOMENDACIÓN 1.1.2:

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

#### Medida a):

***Modificar, por parte de la autoridad correspondiente, el Decreto Parlamentario DP-43/97, en el sentido de reglamentar el inciso e) del artículo 5 de la Ley 24.600 sin privilegiar la condición de trabajador de planta temporaria del Congreso de la Nación al momento de postular para un cargo en su planta permanente, y guiándose para esto por los principios de publicidad equidad y eficiencia previstos en la Convención.***

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 1.1.2. - Medida a)

PODER LEGISLATIVO NACIONAL  
CÁMARA DE DIPUTADOS<sup>4</sup>

La H. Cámara de Diputados de la Nación reconoce que la administración de los recursos humanos es una materia que se vincula de manera fundamental con el cumplimiento de los fines perseguidos por la Convención Interamericana contra la Corrupción.

En ese sentido, cabe destacar que la correcta selección de los individuos y la capacitación adecuada como base del progreso en la carrera administrativa son los medios que permiten mejorar la eficiencia de la organización, y la elevación de los estándares de transparencia y probidad en el servicio público.

<sup>4</sup> La información de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación que consta seguidamente, reproduce textualmente lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA N° 1.235/16 y 1.244/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

Una de las principales medidas que adoptó esta H. Cámara en su incipiente gestión para implementar acciones que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público y fijar criterios objetivos de administración de los recursos humanos fue la celebración, en fecha 29/12/15, del “Convenio de Asistencia Técnica” y del “Programa de Asistencia Técnica” suscriptos con la Universidad de Buenos Aires (UBA) con el objeto de que esta brinde asistencia profesional a esta H. Cámara en la verificación del cumplimiento de la normativa vigente para ingreso de recursos humanos producido hasta el 10 de Diciembre de 2015.

A través del convenio señalado la Universidad de Buenos Aires, a través de su Facultad de Ciencias Económicas, desarrolla acciones de verificación y control de los procesos de designación de los recursos humanos de la H. Cámara de Diputados de la Nación respecto del cumplimiento de la normativa vigente y otros aspectos de la contratación a fin de obtener un estado de situación general.

Los objetivos y alcances del convenio están orientados a:

- Evaluar el sistema de liquidación de sueldos y su control;
- Evaluar el sistema de selección e incorporación del personal;
- Verificar la existencia e integridad de los legajos del personal; y
- Verificar los puestos de trabajo y el nivel de ausentismo.

Las acciones se centran en los siguientes puntos:

- I. Identificar y analizar los diferentes componentes de las liquidaciones (comisiones, incentivos, horas extra, promociones, gratificaciones, prestamos al personal y otros servicios);
- II. Analizar las deducciones practicadas (embargos, etc.) y los adelantos de sueldos;
- III. Identificar y analizar las reducciones y aumentos de sueldos;
- IV. Analizar los antecedentes que componen la liquidación (impositivos, judiciales, asignaciones familiares, retenciones, aportes);
- V. Verificar las registraciones contables practicadas al respecto;
- VI. Evaluar el sistema de liquidación utilizado, sus prestaciones, sus controles, sus niveles de seguridad, los perfiles de acceso a la información del sistema;
- VII. Analizar las liquidaciones finales efectuadas;
- VIII. Verificar los sistemas de ingreso del personal;
- IX. Verificar el cumplimiento de los requisitos de ingreso;
- X. Verificar la completitud de los legajos del personal; y
- XI. Analizar el archivo de la documentación y de los legajos.

El resultado de las acciones descriptas permitirá establecer diagnósticos que permitan implementar las medidas tendientes a mejorar la relación adecuada entre la remuneración y la probidad del servicio público, con criterios transparentes y objetivos.

Asimismo, en el marco de la ejecución de dicho convenio, se realizaron relevamientos en las diferentes áreas de esta H. Cámara, de los cuales surgieron observaciones a diversos procedimientos de designación de personal llevados a cabo durante el año 2015, en los cuales fue posible observar: a) falta de fundamentación suficiente, en relación a las necesidades reales de servicio; b) incumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso o la promoción en la planta permanente; c) omisiones y defectos de procedimiento.

Dicha tarea dio lugar, en el primer trimestre de 2016, a la revocación de designaciones irregulares en la planta permanente de esta H. Cámara.

En igual sentido, la Dirección General de Recursos Humanos llevó a cabo un trabajo de entrecruzamiento de datos surgidos de las bases de organismos públicos, a fin de determinar situaciones de superposición de funciones de los agentes de esta H. Cámara, en violación del artículo 45 del estatuto de su personal, que establece la incompatibilidad entre “*el desempeño de un cargo en el Honorable Congreso de la Nación, cualquiera sea su categoría, con otro cargo público en el orden nacional, provincial o municipal, entes autárquicos o descentralizados; empresas y sociedades del Estado nacional incluyendo los cargos electivos*”, añadiendo la reglamentación que dicha disposición sobre incompatibilidad comprende al personal permanente, transitorio o situación que implique relación de dependencia con el H. Congreso de la Nación, alcanzando la prohibición al desempeño de cargos o funciones públicas de cualquier naturaleza en las esferas nacional y local.

Asimismo, mediante DSAD N° 32/2016, esta HCDN estableció un mecanismo de descentralización de Certificación de Servicios, el cual permitirá realizar un adecuado control de la asistencia del personal de la Cámara.

Por otra parte, esta Secretaría Administrativa se encuentra trabajando en nuevos mecanismos de control del presentismo para el personal de la HCDN. Al respecto, mediante Disposición Administrativa N° 44/2016, se aprobó el Procedimiento para el control del Presentismo del personal de esta Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Respecto a los nuevos desarrollos, disposiciones y medidas adoptadas en relación a modificar, por parte de la autoridad correspondiente, el Decreto Parlamentario DP 43/97, en el sentido de reglamentar el inciso e) del artículo 5 de la Ley 24600 (<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/31305/norma.htm>) sin privilegiar la condición de trabajador de planta temporaria del Congreso de la Nación al momento de postular para un cargo en su planta permanente, se informa que a fin de no violar los principios amparados en la norma internacional (CICC) y en tanto se articulen los medios para la reforma de la reglamentación en cuestión, se encuentra activo un proceso de relevamiento de todas las áreas administrativas que conforma la Honorable Cámara de Diputados de la Nación. Esto a efectos de la redacción o actualización, según corresponda, e implementación de los Manuales de Procedimientos y Funciones de todas las áreas. Estos manuales, una vez aprobados, aportarán información respecto a las cualidades objetivas que debe tener un agente para prestar servicios en cualquiera de las dependencias de esta Honorable Cámara. En relación a los organismos internos que han participado en la implementación de la recomendación, se informa que esta materia se encuentra dentro las atribuciones de esta Secretaría, en general y en particular dentro de las atribuciones de la Dirección General de Recursos Humanos, área que se encuentra abocada al estudio de un proyecto de reforma de la normativa en cuestión en donde se contemplen todas las aristas del supuesto y en donde se concilien los intereses de las diferentes áreas involucradas.

PODER LEGISLATIVO NACIONAL  
CÁMARA DE SENADORES<sup>5</sup>

**Situación actual del H. Senado de la Nación Argentina en las materias a ser evaluadas durante la Quinta Ronda de Análisis del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (MESICIC)**

I.- Como marco general de la respuesta por parte de este H. Senado es importante destacar que el pasado 10 de Diciembre de 2015 operó un cambio de gobierno que también implicó, tras varios años, un cambio de partido político gobernante.

En función de ello, debe resaltarse que como respuesta institucional varios de los puntos expresados en el año 2006 no tuvieron el desarrollo esperado y han sido objeto, en primer lugar, de **una auditoría reciente de la Universidad de Buenos Aires, que se adjunta**<sup>6</sup> para el mejoramiento y reformas necesarias en el ámbito de recursos humanos y procesos de compras y contrataciones. La misma se desarrolló entre Diciembre 2015 y Marzo 2016.

Asimismo, es importante agregar como dato saliente a los puntos abarcados que se ha renovado y otorgado mayor información y transparencia a la página web del Senado <http://www.senado.gov.ar/>

**En respuesta a la Medida a)** (Modificar el Decreto DP-43/97, en el sentido de reglamentar el inciso e) del artículo 5 de la Ley 24.600 sin privilegiar la condición de trabajador de Planta Temporaria al momento de postular para un cargo en su Planta Permanente), Coincidimos en la necesidad de no privilegiar el acceso a planta permanente y de hecho **nos encontramos en proceso de modificación de la norma citada (DP 43/97)** junto a otra serie de medidas como ser la existencia de legajos completos que justifiquen los ingresos y ascensos debidamente (**surgidas de la auditoría que se adjunta**).

<sup>5</sup> La información de la Honorable Senado de la Nación que consta seguidamente, se basa en lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA N° 1.236/16 y 1.243/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

<sup>6</sup> Ver los documentos "**ANEXO 2-SENADO-Informe UBA-COMPRAS**" y "**ANEXO 3-SENADO-Informe UBA-RRHH**", que se adjuntan como parte integrante de la respuesta oficial de la República Argentina a este cuestionario.

**Medida b):**

*Adoptar, por parte de las autoridades correspondientes, las bases para los concursos de selección a los que se alude en el Reglamento de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (artículo 39, inciso 12; y artículo 213) y en el Reglamento de la Honorable Cámara de Senadores de la Nación (artículo 32, inciso j), observando los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención.*

**RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

**Recomendación 1.1.2. - Medida b)**

En respuesta de la Recomendación 1.1.2. - Medida b), por parte de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, ver lo manifestado por esta Cámara del Congreso en su respuesta de la medida anterior (Recomendación 1.1.2. - Medida a)

**PODER LEGISLATIVO NACIONAL  
CÁMARA DE SENADORES<sup>7</sup>**

**En respuesta a la Medida b) (Adoptar las bases para los concursos aludidos en el art. 32, inciso j) del Reglamento de la Honorable Cámara de Senadores de la Nación,** la formulación de concursos es una de nuestras metas de gestión institucional, coincidiendo con la observación y advirtiendo que no venían siendo utilizados. Dicho cambio, a fin de adecuar el procedimiento al aspecto normativo, se encuentra respecto de su reglamentación siendo sujeto de conversaciones con los gremios legislativos en las actuales negociaciones paritarias para su adopción en próximas convocatorias.

**RECOMENDACIÓN 1.1.3:**

***Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en el Poder Judicial de la Nación.***

**Única medida:**

***Fijar, por parte de la autoridad correspondiente, pautas con el nivel de desarrollo que se requiera para que los procesos de selección que las Cámaras de Apelaciones realicen en cumplimiento de la delegación que les fue conferida por la Corte Suprema de Justicia, mediante Acordada del 3/III/1958, se inspiren en los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención; al igual que adoptar las medidas necesarias para que dicha autoridad verifique el adecuado desarrollo de tales pautas y la unificación de criterios al respecto.***

<sup>7</sup> La información de la Honorable Senado de la Nación que consta seguidamente, reproduce textualmente lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA N° 1.236/16 y 1.243/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 1.1.3. - Única medida

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN<sup>8</sup>

A los fines de responder al requerimiento es necesario realizar una serie de precisiones previas.

En nuestra República y en materia de poder judicial existe una diversidad de normas de distinta naturaleza y rango que se refieren a la contratación de funcionarios públicos. La primera distinción a realizar es la referida a los jueces, respecto de los demás empleados y funcionarios del poder judicial.

En relación a los jueces/as, con excepción de los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el sistema establecido luego de la reforma constitucional de 1994 es el siguiente:

- a) Procedimiento de selección por parte del Consejo de la Magistratura de la Nación
- b) Designación por parte del poder ejecutivo
- c) Acuerdo del Senado de la Nación
- d) Jura ante el órgano respectivo. (Cámaras, Corte Suprema de Justicia de la Nación)
- e) Cumplimiento de las normas de empleo público.

Realizada esta precisión inicial hemos formulado una pregunta guía que permita dar respuesta ordenada a lo solicitado por vuestra oficina:

¿Existen en su país normas y/u otras medidas que establezcan sistemas para la contratación de funcionarios públicos? En caso afirmativo, describa brevemente los principales sistemas, señalando sus características y principios y relaciones y adjunte copia de las disposiciones y documentos en los que estén previstos.

Describa también cómo los anteriores sistemas aseguran en su país la publicidad, equidad y eficiencia.

A continuación podemos indicar las normas más significativas vinculadas a nuestro ámbito:

---

<sup>8</sup> La información del Poder Judicial de la Nación que consta seguidamente, reproduce textualmente lo manifestado por el Consejo de la Magistratura de la Nación en su respuesta a la Nota OA N° 1.230/16 a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC. Respecto de la respuesta del Consejo de la Magistratura, ver asimismo el documento "**ANEXO 5- CONS MAG-Normas y Jurisprudencia**", que se adjunta como parte integrante de la respuesta oficial de la República Argentina a este cuestionario.

Norma:	Título / Tema:	Página Web:
Decreto-Ley 1285/58 - Art. 12 a15	Reorganización de la Justicia Nacional y Federal	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37915/texact.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37915/texact.htm</a>
Acordada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del 17/XII/1952	Establece que la Corte Suprema de Justicia de la Nación regulará el ingreso, promoción y remoción de los funcionarios y empleados de la Justicia de la Nación. Reglamento General para la Justicia Nacional	<a href="http://www.csjn.gov.ar/sentencias-acordadas-y-resoluciones/acordadas-de-la-corte-suprema">http://www.csjn.gov.ar/sentencias-acordadas-y-resoluciones/acordadas-de-la-corte-suprema</a>
Acordada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del 3/III/1958	Regula distintos aspectos de la Administración de la Justicia Nacional. Establece los requisitos, las incapacidades y el procedimiento para el nombramiento y ascenso de Funcionarios y empleados.	<a href="http://www.csjn.gov.ar/sentencias-acordadas-y-resoluciones/acordadas-de-la-corte-suprema">http://www.csjn.gov.ar/sentencias-acordadas-y-resoluciones/acordadas-de-la-corte-suprema</a>
Acordada de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil – Cap. IV	Dispone que las Cámaras de Apelaciones designarán y promoverán al personal de sus respectivos fueros. Reglamentos para la Justicia Nacional en lo Civil	<a href="http://www.pjn.gov.ar/getobj.php?id=16868">http://www.pjn.gov.ar/getobj.php?id=16868</a>
Resolución del Consejo de la Magistratura N° 396/05.	Reglamenta distintos aspectos administrativos de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil y establece el procedimiento de Concurso de antecedentes y oposición para cubrir vacantes. Prohibición de ingreso de personal meritorio en las dependencias del poder Judicial	<a href="http://www.pjn.gov.ar/getobj.php?id=13398">http://www.pjn.gov.ar/getobj.php?id=13398</a>

La Constitución Argentina (<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>) contiene un conjunto de normas generales que regulan a los funcionarios públicos. En la República Argentina existen distintos sistemas para la contratación de funcionarios públicos. La primera distinción proviene del Artículo 1º de la Constitución de la Nación, conforme al cual “La Nación Argentina adopta para su gobierno la forma representativa republicana federal, según la establece la presente Constitución.”

En este sentido, corresponde señalar la existencia de dos niveles de Autoridades de la Nación: el Gobierno Federal y los Gobiernos de Provincias. Sobre ambas rige la “división de poderes” entre las funciones legislativas, ejecutivas y judiciales.

Además, el Artículo 14 bis de la Constitución de la Nación consagra, entre los derechos de los trabajadores, la “estabilidad del empleado público” y la “organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

En tal sentido, cabe destacar que el respeto de ambos derechos constitucionales, tienen una incidencia fundamental en los sistemas de contratación de funcionarios públicos antes referidos.

Así se muestra en el **Artículo 114 y 115**- El Consejo de la Magistratura, regulado por una ley especial sancionada por la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de cada Cámara, tendrá a su cargo la selección de los magistrados y la administración del Poder Judicial.

Ligados al Poder Judicial, se encuentran el Consejo de la Magistratura y el Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados de la Nación (artículos 114 y 115 CN). El Consejo tiene por función primordial la intervención en el proceso de selección de los candidatos a jueces inferiores de la Nación, la administración del Poder Judicial, y las facultades disciplinarias y de acusación de los jueces, esto último ante el Jurado de Enjuiciamiento recién mencionado, que tiene por misión el juzgamiento en los procesos de remoción de jueces inferiores nacionales.

El Decreto-Ley 1285/58 establece que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el máximo órgano Jurisdiccional de la República, es la encargada de regular todos los aspectos administrativos del Poder Judicial de la Nación, incluida la contratación del personal que presta servicios en los diferentes Juzgados y Tribunales que lo integran.

Esas facultades fueron parcialmente modificadas, a través de la reforma constitucional de 1994, con la creación del Consejo de la Magistratura, el cual tiene a su cargo la selección de los magistrados y la administración del Poder Judicial (Artículo 114 de la Constitución Nacional), con atribuciones para: “Administrar los recursos y ejecutar el presupuesto que la ley asigne a la administración de justicia.” Y para: “Dictar los reglamentos relacionados con la organización judicial y todos aquellos que sean necesarios para asegurar la independencia de los jueces y la eficaz prestación de los servicios de justicia. “La Corte Suprema, mediante Acordada del 17 de diciembre de 1952, dictó el Reglamento para la Justicia Nacional (en adelante el Reglamento).

Este Reglamento, que sufrió diversas modificaciones a lo largo de los años pero continúa vigente, regula distintos aspectos que hacen al buen funcionamiento de los tribunales de justicia, desde los días hábiles judiciales, la forma de llevar los expedientes y las obligaciones de los empleados y magistrados, hasta el funcionamiento de las Cámaras de Apelaciones y los Juzgados de Primera Instancia.

El Reglamento también contiene ciertas disposiciones básicas en materia de publicidad, equidad y eficiencia en las contrataciones de personal, las cuales se complementan con los reglamentos específicos que dictan las Cámaras de Apelaciones, que son las encargadas de designar y promover a su personal y el de los Juzgados inferiores de sus respectivos fueros.

En este sentido, el Artículo 11 establece una serie de requisitos para el nombramiento de funcionarios y empleados que tienden a garantizar su idoneidad para el cargo.

A título de ejemplo, cabe citar el Reglamento de la Cámara de Apelaciones en lo Civil de la Capital Federal, el cual establece en su artículo 180 que para ingresar a la Justicia Civil se requiere ser: “argentino, mayor de dieciocho años, tener estudios secundarios completos y obtener certificado de salud expedido por el Servicio de Reconocimientos Médicos del Poder Judicial de la Nación.

Se requerirá informe del aspirante al Registro Nacional de Reincidencia y Estadística Criminal Carcelaria”. Cumplidos los requisitos precedentes, se procederá a designar al agente con carácter provisional, hasta tanto apruebe el examen de suficiencia en mecanografía, redacción y ortografía, sin perjuicio de otras exigencias para quienes deban desempeñar tareas para las cuales se necesiten conocimientos especiales. El examen será supervisado por el Tribunal de Superintendencia. La designación caducará si el examen no se rindiere dentro de los seis meses a contar desde la designación provisional, o si no se lo aprobare.

El ingreso al fuero sólo podrá realizarse en el cargo de auxiliar administrativo salvo en el caso de los nombramientos de secretarios de Cámara o de primera instancia, de prosecretarios de Cámara, del habilitado, de los bibliotecarios y de los relatores o secretarios privados (artículo 181).

En su artículo 161 establece una opción para efectuar la designación en los cargos que requieren título habilitante por disposición legal: “...el juez o tribunal de quien dependa directamente la vacante a cubrir, podrá optar por uno de los siguientes regímenes: 1) por propuesta directa, la que deberá ajustarse a la norma contenida en el art. 162 y 2) por concurso de antecedentes y oposición, siguiéndose las pautas establecidas por los arts. 163 y siguientes”.

En el supuesto de optarse por el régimen de propuesta directa, para ser designado Secretario de Cámara en las Salas será requisito haberse desempeñado, durante tres años como secretario de primera instancia o prosecretario de Cámara.

Para ser designado Secretario de Cámara en las oficinas generales -Secretarías Generales N° 1 y 2, Secretaría de Jurisprudencia y Centro de Informática Judicial- se exigirá idéntica antigüedad. El candidato que se propusiere podrá ser designado directamente por la Cámara cuando reuniere el consenso de la mayoría absoluta de los integrantes del Tribunal -art.11-, sin cuyo requisito se deberá llamar a concurso de oposición y antecedentes para la provisión del cargo.

Para ser designado Prosecretario de Cámara en las oficinas generales se exigirán idénticos recaudos que para el nombramiento de secretario de primera instancia y el consenso de la mayoría absoluta de los integrantes del Tribunal, sin cuyo requisito deberá llamarse a concurso de oposición y antecedentes para la provisión del cargo.

Para ser designado Secretario de primera instancia se exigirá una antigüedad de un año contado desde la conclusión de los estudios universitarios o el desempeño como empleado judicial en el fuero durante tres años, cualquiera sea la antigüedad en el título.

Elevada la propuesta de designación por el titular del juzgado en el que se hubiere producido la vacante junto con el curriculum vitae del candidato, el Tribunal de Superintendencia lo convocará a una prueba escrita, que consistirá en la redacción de dos proyectos de resoluciones judiciales, -arts.161, 163 y 164 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación-.

Se requerirán a los organismos correspondientes las informaciones del propuesto, debiéndose remitir a los Jueces de la Cámara: copia de las informaciones, del curriculum vitae, de la prueba escrita y del informe de la Secretaría General N 2 con las constancias obrantes en el legajo que resulten relevantes. La propuesta se tratará en el Acuerdo Plenario siguiente (artículo 162).

Como se puede observar en todos los casos se ha resguardado los principios de publicidad, equidad y eficiencia que prevé la convención, especialmente en lo referido a la designación de jueces (funcionarios públicos de la mayor jerarquía)

En este sentido la ley 24937 con las reformas N° 26.080 / 26.855 (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/48231/texact.htm>) y el reglamento de selección de magistrados ha pretendido consagrar y resguardar estos principios.

Debe realizarse una apreciación particular en materia del funcionario público que tiene la calificación de juez subrogante.

En tal sentido la republica argentina al día de la fecha se encuentra sin una ley que rija las subrogaciones, o sea aquellas personas designadas para cubrir las eventuales vacantes de un juez.

Si bien hasta el 2015 regían las leyes 26376 y 26372, las mismas fueron derogadas por la ley 27145, la que ha su vez fue declarada inconstitucional por la corte suprema de la nación el 4 de noviembre de 2015 a través del fallo Uriarte”, en virtud de que estableció los parámetros provisorios para la designación de subrogantes.

Como consecuencia de este fallo, el Consejo de la Magistratura, el 4 de febrero de 2016 dicto las resoluciones N° 1/16 y 2/16 para cubrir las vacantes respectivas hasta tanto culmine el proceso de selección establecido en la ley 24937 o se dicte una nueva ley de subrogaciones.

**También a efecto ilustrativo, que como anexo se adjunta al presente, se detalla un esquema de estadísticas de empleados, que al día de la fecha cuenta el Poder Judicial de la Nación.<sup>9</sup>**

#### **RECOMENDACIÓN 1.1.4:**

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

#### **Medida a):**

***Adoptar, por parte de la autoridad correspondiente, un procedimiento de selección meritoria previo a la postulación de candidatos para ocupar empleos permanentes en el escalafón correspondiente a los agrupamientos Técnico Jurídico, Técnico Administrativo y De Servicios Auxiliares, del Ministerio Público Fiscal de la Nación, teniendo en cuenta la naturaleza eminentemente técnica de dichos empleos.***

---

<sup>9</sup> Ver archivo “ANEXO 6-CONS MAG-Estadísticas Abril 2016” que se adjunta como parte integrante de la respuesta oficial de la República Argentina a este cuestionario.

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 1.1.4. - Medida a)

MINISTERIO PÚBLICO DE LA NACIÓN  
MINISTERIO PÚBLICO FISCAL<sup>10</sup>

Según informes de la Secretaría Disciplinaria, Técnica y de Recursos Humanos de la Procuración General de la Nación, se han llevado a cabo las siguientes medidas:

En relación al establecimiento de *“criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos”*, cabe mencionar que conforme lo establecido en el artículo 61 de la Ley 27.148 –Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal de la Nación–, las remuneraciones de los miembros del organismo se basan sobre equiparaciones de las que perciben los miembros del Poder Judicial de la Nación; ello, sin perjuicio de la autarquía financiera y funcional que la Constitucional Nacional y la citada Ley le confieren al organismo.

Respecto a la adopción de un procedimiento de selección meritório previo a la postulación de candidatos para ocupar empleos permanentes en los distintos escalafones que componen la estructura del Ministerio Público Fiscal, (Agrupamiento Técnico Jurídico, Técnico Administrativo y de Servicios Auxiliares), cabe señalar que mediante la sanción de la Ley 26.861, “Ley de Ingreso Democrático e Igualitario de personal al Poder Judicial de la Nación y al Ministerio Público de la Nación” –sancionada el 29 de mayo de 2013–, se estableció que la incorporación de personal a los distintos escalafones de ambos poderes, deberá llevarse a cabo mediante el procedimiento de concurso público.

En ese marco, y con el fin de reglamentar su aplicación en el ámbito del Ministerio Público Fiscal de la Nación, la Procuradora General de la Nación, doctora Alejandra Gils Carbó, suscribió las Resoluciones PGN 507/14 y 508/14, a través de las cuales se modificó sustancialmente la forma de ingreso a las fiscalías. El hecho de que se prevean mecanismos que propenden a la transparencia y a la igualdad de oportunidades, augura efectivas transformaciones del sistema de administración de justicia. Ello así pues, con el correr de los años, una gran mayoría de sus integrantes se habrá incorporado por medio de parámetros más objetivos y equitativos de admisión y a la vez, respetuosos de las diferencias, en concordancia con el respeto de la manda constitucional de observar la idoneidad sin prevalencias ni preferencias antojadizas, caprichosas o infundadas.

Es así que el Reglamento se asienta sobre el principio de igualdad de oportunidades al cambiar la lógica del ingreso cerrado, directo y discrecional al Ministerio Público Fiscal por uno abierto, público y basado en el parámetro objetivo de la idoneidad. Así es que se ha diseñado un procedimiento que contempla convocatorias abiertas, a las que se dota de la mayor publicidad posible, a fin de favorecer que todas las personas interesadas se puedan postular. Asimismo, se implementó un programa informático para que todas las instancias de inscripción, aporte de documentación y presentaciones que exija el procedimiento, se realicen en el sitio web del Ministerio Público Fiscal, allanando de esta manera las asimetrías de sustento geográfico y evitando que las distancias atenten contra el factor inclusivo de la ley.

Por lo demás, el Reglamento dispone que las evaluaciones escritas de los concursos se llevarán a cabo en las diferentes ciudades donde se encuentren las dependencias del Ministerio Público Fiscal — o, al menos, en gran parte de ellas—, del mismo modo que las entrevistas personales previstas para el agrupamiento de “Servicios Auxiliares” —en cuyo caso, la presencia del tribunal evaluador podrá reemplazarse por un sistema de teleconferencia—. Nuevamente, el objetivo en miras es remover todo tipo de impedimentos o gastos exorbitantes por traslados que solo podrán ser afrontados por quienes cuenten con recursos económicos para ello.

Por otra parte, se constituyó un Comité Permanente de Evaluación, cuya función principal es la corrección y calificación de las evaluaciones. El procedimiento prevé la posibilidad de planteos de recusación y excusación — que serán resueltos por la Procuradora General— como salvaguarda de la imparcialidad del órgano evaluador. Por lo demás, se diferencia a quien confecciona el examen (autoridad de aplicación) de quien lo corrige (tribunal evaluador). Asimismo, el temario de las evaluaciones se sortea de manera previa, y en los concursos para cargos letrados, se fija el sistema de anonimato para la corrección de las evaluaciones.

<sup>10</sup> La información del Ministerio Público Fiscal de la República Argentina que consta seguidamente reproduce textualmente lo manifestado por la Procuraduría de Investigaciones Administrativas (PIA) y por la Procuraduría de Criminalidad Económica y Lavado de Activos (PROCELAC) en su respuesta a la Nota OA N° 1.234/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó al Ministerio Público Fiscal la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

Con el fin de asegurar una participación igualitaria y federal, se estableció un cronograma de dos años, con treinta sedes en el país para concursar todas las fiscalías que componen el Ministerio Público Fiscal de la Nación. En cada sede se desarrollan las entrevistas personales y las evaluaciones para el ingreso a los tres agrupamientos.

Con fines estadísticos, puede mencionarse que: 1) Al 4 de diciembre de 2015 se habían finalizado el 73% de los noventa concursos previstos; 2) Se registraron 122.484 personas, de las cuales el 52% se inscribió en por lo menos uno de los concursos. 3) El 81% de los inscriptos fue admitido. 4) 20.314 fueron las personas evaluadas, de las cuales el 50% fue aprobado. 5) Se registró un 42% de ausentismo. 6) En esa primera etapa, 270 personas cubrieron una vacante; 79% corresponde al agrupamiento Técnico Administrativo, 16% al agrupamiento de Servicios Auxiliares y 5% al Técnico Jurídico.

Link:

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/215799/norma.htm>

<http://www.mpf.gov.ar/resoluciones/pgn/2014/PGN-0507-2014-001.pdf>

<http://www.mpf.gov.ar/ingreso-democratico/que-es-ingreso-democratico/>

**Medida b):**

***Adoptar, por parte de la autoridad correspondiente, la reglamentación para la designación y promoción de los funcionarios y del personal de la Defensoría General de la Nación, a la que se alude en el inciso e) del artículo 65 de la Ley Orgánica No. 24.966, guiándose para esto por los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención.***

**RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

**Recomendación 1.1.4. - Medida b)**

**MINISTERIO PÚBLICO DE LA NACIÓN  
MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA<sup>11</sup>**

<b>MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA - NORMATIVA</b>		
<b>NORMA</b>	<b>TÍTULO/TEMA</b>	<b>ACCESIBLE EN:</b>
Art. 120 Constitución Nacional	independencia, autonomía funcional y autarquía financiera del Ministerio Público, y se dispuso que sea integrado por un Procurador General de la Nación, un Defensor General de la Nación y los miembros que la ley estableciera	<a href="http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm">http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm</a>
Ley Nro. 24.946 (18/03/1998)	Ley de Ministerio Público, que regulaba tanto al Ministerio Público Fiscal como al Ministerio Público de la Defensa.	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/49874/texact.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/49874/texact.htm</a>

<sup>11</sup> La información del Ministerio Público de la Defensa de la República Argentina que consta seguidamente reproduce textualmente lo manifestado por dicho organismo en su respuesta a las Notas OA N° 1.233/16 y 1.241/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó a la Defensoría General de la Nación la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

	Derogada por Ley 27.149	
Ley 27.149 (B.O. 18/6/2015)	Ley Orgánica del Ministerio Público de la Defensa (LOMPD)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/Ley+Organica..pdf">http://www.mpd.gov.ar/pdf/Ley+Organica..pdf</a>
<b>INGRESO Y PROMOCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS AL MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA</b>		
Ley Nº 27.149 (BO 18/6/2015)	Informes anuales que contienen información sobre los exámenes convocados (artículo 7)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional/informe-anual">http://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional/informe-anual</a>
Resolución DGN Nro. 1628/10	Régimen jurídico para los Magistrados, funcionarios y empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/concursos/reglamentacion">http://www.mpd.gov.ar/index.php/concursos/reglamentacion</a>
Resolución DGN Nro. 75/14 y modificatorias	Reglamento para el Ingreso del Personal al Ministerio Público de la Nación	<a href="http://www.mpd.gov.ar/users/admin/REGLAMENTO_PARA_EL_INGRESO_RES_75_14_(13_07_2015).pdf">http://www.mpd.gov.ar/users/admin/REGLAMENTO PARA EL INGRESO RES 75_14 (13_07_2015).pdf</a>
Resolución DGN Nro. 1628/10 y modificatorias	Régimen Jurídico para Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa (Artículos 10, 18, 30, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 43, 46 y 47)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional/regimen-juridico-para-los-magistrados-funcionarios-y-empleados-del-mpd">http://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional/regimen-juridico-para-los-magistrados-funcionarios-y-empleados-del-mpd</a>  <a href="http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1417200538REGIMEN_JURIDICO_AL_28_11_2014.pdf">http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1417200538REGIMEN JURIDICO AL 28_11_2014.pdf</a>
Resolución DGN Nro. 1628/10 y modificatorias	Personas con discapacidad (artículo 29)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1417200538REGIMEN_JURIDICO_AL_28_11_2014.pdf">http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1417200538REGIMEN JURIDICO AL 28_11_2014.pdf</a>
Ley Nº 26.861	Ingreso democrático e igualitario de personal al Poder Judicial de la Nación y al Ministerio Público de la Nación (particularmente artículos 10 y 39)	<a href="http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/215799/norma.htm">http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/215799/norma.htm</a>
Ley Nº 27.149 (BO 18/6/2015)	Informes anuales que contienen información sobre los exámenes convocados (artículo 7)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional/informe-anual">http://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional/informe-anual</a>
Ley Nº 27.149 (BO 18/6/2015)	Agrupamiento "Técnico jurídico" (artículos 52 y 72)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/Ley+Organica..pdf">http://www.mpd.gov.ar/pdf/Ley+Organica..pdf</a>
Resolución DGN Nro. 75/14 y modificatorias (Res. DGN Nros. 254/14, 366/14, 1482/14, 1005/15, 1047/15 y 1124/15.)	Ingreso del Personal al Ministerio Público de la Nación	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/concursos/reglamentacion">http://www.mpd.gov.ar/index.php/concursos/reglamentacion</a>  <a href="http://www.mpd.gov.ar/users/admin/REGLAMENTO_PARA_EL_INGRESO_RES_75_14_(13_07_2015).pdf">http://www.mpd.gov.ar/users/admin/REGLAMENTO PARA EL INGRESO RES 75_14 (13_07_2015).pdf</a>
Resolución DGN Nro. 2060/08	Ingreso a la categoría "Técnico jurídico"	<a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/concursos/reglamentacion/novigente/res%20DGN%202060_2008.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/concursos/reglamentacion/novigente/res%20DGN%202060_2008.PDF</a>
Resolución DGN Nro. 171/09	Reglamento para el acceso al cargo de Funcionarios Letrados de jerarquía igual o	<a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/concursos/reglamentacion/novigente/res%20DGN%200171_2009.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/concursos/reglamentacion/novigente/res%20DGN%200171_2009.PDF</a>

	superior a la Secretario de Primera Instancia	
Resolución DGN N° 181/12	Nuevo Reglamento para el acceso al cargo de Secretario de Primera Instancia y de Funcionarios Letrados de jerarquía superior	<a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/concursos/reglamentacion/novigente/res%20DGN%200181_2012.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/concursos/reglamentacion/novigente/res%20DGN%200181_2012.PDF</a>
Resolución DGN Nro. 1628/10 y modificatorias	Composición del Agrupamiento "Técnico Jurídico", designación, requisitos. (Artículos 6, 18, 30, 35, 36, 39, 45 46, 47 y 51)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional/regimen-juridico-para-los-magistrados-funcionarios-y-empleados-del-mpd">http://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional/regimen-juridico-para-los-magistrados-funcionarios-y-empleados-del-mpd</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1417200538REGIMEN_JURIDICO_AL_28_11_2014.pdf">http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1417200538REGIMEN JURIDICO AL 28 11 2014.pdf</a>
Ley N° 27.149 (BO 18/6/2015)	Escalafón "Técnico Administrativo" (artículos 52 y 72)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/Ley+Organica..pdf">http://www.mpd.gov.ar/pdf/Ley+Organica..pdf</a>
Resolución DGN Nro. 1628/10 y modificatorias	Composición del Escalafón "Técnico Administrativo", designación, requisitos. (Artículos 7, 10, 18, 30, 36, 38, 41, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 y 54)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional/regimen-juridico-para-los-magistrados-funcionarios-y-empleados-del-mpd">http://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional/regimen-juridico-para-los-magistrados-funcionarios-y-empleados-del-mpd</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1417200538REGIMEN_JURIDICO_AL_28_11_2014.pdf">http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1417200538REGIMEN JURIDICO AL 28 11 2014.pdf</a>
Resolución DGN Nro. 1544/12	Modificación al Reglamento para el ingreso en el agrupamiento técnico administrativo	<a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/concursos/reglamentacion/novigente/res%20DGN%201544_2012.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/concursos/reglamentacion/novigente/res%20DGN%201544_2012.PDF</a>
Ley N° 27.149 (BO 18/6/2015)	Escalafón "Servicios Auxiliares" (artículos 52 y 72)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/Ley+Organica..pdf">http://www.mpd.gov.ar/pdf/Ley+Organica..pdf</a>
Resolución DGN Nro. 1628/10 y modificatorias	Composición del Escalafón "Servicios Auxiliares", designación, requisitos. (Artículos 8, 9, 18, 30, 36, 43, 48, 51, 53 y 54)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional/regimen-juridico-para-los-magistrados-funcionarios-y-empleados-del-mpd">http://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional/regimen-juridico-para-los-magistrados-funcionarios-y-empleados-del-mpd</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1417200538REGIMEN_JURIDICO_AL_28_11_2014.pdf">http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1417200538REGIMEN JURIDICO AL 28 11 2014.pdf</a>

**MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA - FUNCIONARIOS JERÁRQUICOS  
DESIGNACIÓN, REMOCIÓN Y REQUISITOS**

**a)** En el año 2010 se dictó la Resolución DGN Nro. 1628/10 mediante la cual se aprobó el "Régimen jurídico para los Magistrados, funcionarios y empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación". En dicha oportunidad, se indicó que mediante la reforma del año 1994 se incorporó el artículo 120 a la Constitución Nacional, por el cual se reconoció y garantizó la independencia, autonomía funcional y autarquía financiera del Ministerio Público, y se dispuso que sea integrado por un Procurador General de la Nación, un Defensor General de la Nación y los miembros que la ley estableciera.

Asimismo, se señaló que con fecha 18 de marzo de 1998, se promulgó la Ley Nro. 24.946, por la cual se determinó la organización e integración del Ministerio Público de la Nación, y se designó al Defensor General de la Nación como jefe máximo del Ministerio Público de la Defensa.

Se sostuvo que desde la sanción de la 24.946 hasta el año 2010, en razón de la inexistencia de un régimen propio, se aplicaron normas relativas al personal que rigen en el ámbito del Poder Judicial, con la excepción de algunas reglamentaciones que fueron dispuestas por la máxima autoridad de este Ministerio Público a lo largo de los años.

En tal sentido, se señaló que resultaba necesario fijar el marco jurídico que estableciera los derechos y deberes de los Magistrados, funcionarios y empleados, y reglamente el ingreso, la estructura escalafonaria y la carrera administrativa de los integrantes de esta Institución.

A tales fines, se efectuó un relevamiento de las normas internas vigentes, agrupando en un texto normativo unificado el conjunto de disposiciones que rigen las distintas situaciones de revista que se verifican en este Ministerio Público de la Defensa, el cual se divide en tres Títulos: I)

"Escalafón", por el cual se establecen las disposiciones generales, las condiciones de prestación del servicio, los requisitos para efectuar las designaciones y promociones del personal y las formas de egreso; II) "Régimen de licencias"; y III) "Régimen disciplinario".

La estructura escalafonaria quedó compuesta por tres agrupamientos:

a) Técnico Jurídico —en el que se incluyen todas las categorías para las que se requiere, por imperativo legal, contar con título de Abogado/a, y cuyos integrantes desempeñan tareas principales de dirección, ejecución, fiscalización, asesoramiento y certificación en la prestación del servicio de Defensa Pública—;

b) Técnico Administrativo —que incluye al personal que desempeña tareas principales de dirección, ejecución, fiscalización y asesoramiento en las cuestiones de recursos humanos, contables y financieras, de informática, periciales y técnicas; y al que cumple funciones especializadas o administrativas de naturaleza principal, auxiliar o complementaria—;

c) Servicios Auxiliares —que incluye al personal que tendrá como misión realizar tareas vinculadas con la conducción de vehículos, limpieza, mantenimiento de muebles e inmuebles, remisión de expedientes, documentos u oficios, entrega de correspondencia y trámites generales ante organismos públicos o privados que no requieran procedimientos o conocimientos especiales, y/o tareas de mayordomía y maestranza—.

Con fecha 18 de junio de 2015 se publicó en el Boletín Oficial N° 33.153 la Ley Orgánica del Ministerio Público de la Defensa de la Nación (N° 27.149), que dispuso una nueva estructura y funcionamiento del Ministerio Público de la Defensa. En atención al cambio normativo operado, resulta necesario efectuar modificaciones al régimen jurídico a fin de adecuarlo a la nueva ley orgánica y a las diversas situaciones particulares resueltas desde su puesta en vigencia.

En virtud de ello, se encuentra en trámite una nueva modificación al "*Régimen jurídico para los Magistrados, funcionarios y empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación*" (Expediente DGN Nro. 1812/2010)

b) En el año 2008 se dictó la Resolución DGN Nro. 2060/08 mediante la cual se dispuso que para ingresar a cualquiera de las categorías del agrupamiento "*técnico jurídico*" —que incluye a los funcionarios letrados-, además de poseer el título de abogado, resulta necesario aprobar un concurso público de oposición.

En dicha oportunidad, se señaló que: "*Se advierte la conveniencia de extender, a partir del dictado de este decisorio, la aplicación de mecanismos de selección semejantes a los que actualmente rigen la designación de Magistrados (art. 6 de la ley 24.946), al resto de los funcionarios letrados llamados a revestir en cargos efectivos con jerarquía igual o superior a la de Secretario de Primera Instancia, en cualquiera de las dependencias integrantes de esta Institución incluyendo a esta Defensoría General de la Nación*". Ello a fin de asegurar la observancia del requisito de idoneidad exigido a los funcionarios para el desempeño de tales cargos, en los términos fijados por la normativa que regula el empleo público nacional y el decreto-ley 1285/58, al que expresamente remitía el art. 65 de la ley 24.946 (Ley Orgánica del Ministerio Público).

Asimismo, se destacó que tales funcionarios se encontrarían también autorizados a desempeñarse como Defensores "ad hoc".

El procedimiento de evaluación quedaría a cargo de un Tribunal Examinador, quien debía, una vez finalizado dicho procedimiento, confeccionar un listado con todos los letrados aprobados.

Tras ello, en función de lo dispuesto por el Inc. e) del Art. 65 de la Ley 24.946, cada uno de los Defensores a cargo de las dependencias podía proponer al candidato que deseara para el cargo en cuestión, siempre y cuando se encontrara en el listado de aprobados referido.

Sin perjuicio de lo expuesto, se eximió del requisito de rendir estos exámenes: 1) a los abogados que hubieran aprobado concursos destinados a cubrir vacantes de Magistrados en el ámbito del Ministerio Público de la Defensa; y 2) a quienes al momento del dictado de la resolución se encontraban desempeñando el cargo equivalente o superior al de Secretario de Primera Instancia en carácter de contratado o interino, en la medida en que lo desempeñaran en forma satisfactoria, para acceder a la designación efectiva (eximición por un lapso no inferior a un año).

Posteriormente, se dictó la Resolución DGN N°. 171/09 que aprobó el texto del Reglamento para el acceso al cargo de Funcionarios Letrados de jerarquía igual o superior a la Secretario de Primera Instancia, en el ámbito el Ministerio Público de la Defensa de la Nación, a fin de optimizar las herramientas tendientes a asegurar la observancia del requisito de idoneidad exigido a los funcionarios que integran el Ministerio Público de la Defensa, tanto en los términos fijados por la normativa que regula el empleo público nacional como en aquellos del decreto-ley 1285/58, -al que expresamente remite el artículo 65 de la Ley N° 24.946.

Dicho reglamento, resultó modificado por las Resoluciones DGN Nros. 731/09 y 1155/10, introduciendo modificaciones generadas a raíz de la puesta en funcionamiento del reglamento y la experiencia adquirida.

Luego de ello, mediante el dictado de la Resolución DGN N° 181/12 se aprobó el nuevo *"Reglamento para el acceso al cargo de Secretario de Primera Instancia y de Funcionarios Letrados de jerarquía superior", en el ámbito del Ministerio Público de la Defensa*, toda vez que por Resolución DGN N° 179/12 fue aprobado un nuevo Reglamento de Concursos para la selección de Magistrados, devino necesario modificar aquellas pautas del régimen de acceso a cargos de funcionarios letrados, que fueron afectados por la nueva redacción del Reglamento premencionado, y además, aprovechar la oportunidad para introducir otros cambios que redundarían en una mejor organización del trámite de los exámenes.

Siguiendo el mismo espíritu de transparencia, concurrencia, igualdad, idoneidad y publicidad fijados por nuestra Carta Magna y por los instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, mediante Resolución DGN N°. 1544/12 se aprobó el *"Reglamento para el ingreso en el agrupamiento técnico administrativo del Ministerio Público de la Defensa de la Nación"* y se dispuso que, al producirse una vacante permanente o no permanente o ante la creación de un nuevo cargo de ese nivel, el/la postulante debe ser seleccionado/a entre quienes hayan aprobado las instancias de evaluación establecidas en el referido reglamento.

Así, incluso antes de la entrada en vigencia de la Ley de Ingreso democrático e igualitario al Poder Judicial de la Nación y al Ministerio Público de la Nación (Ley N° 26.861), este Ministerio Público ya regulaba un mecanismo de acreditación de idoneidad para el acceso a los cargos antes mencionados.

Este mecanismo de ingreso, además de asegurar la observancia del requisito de idoneidad exigido por el artículo 16 de la Constitución Nacional, establece un umbral de igualdad para todos los abogados -sean integrantes o no del MPD- que desean postularse para ocupar alguno de los cargos del referido agrupamiento y, asimismo, garantiza la transparencia en la selección de dichos funcionarios.

El procedimiento establecido da cumplimiento a lo normado en los artículos 23 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* y 25 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, que garantizan el derecho de todo ciudadano de tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

En fecha 3 de junio del año 2013 se publicó, en el Boletín Oficial, la Ley N° 26.861, denominada *"Ingreso democrático e igualitario de personal al Poder Judicial de la Nación y al Ministerio Público de la Nación"*, mediante la cual se fijó el mecanismo de concurso público para el ingreso de personal a las referidas jurisdicciones.

Dicha norma, en sus artículos 10 y 39 determina que los concursos para el ingreso al Ministerio Público de la Defensa se deben efectuar en la Defensoría General de la Nación, asignándole el rol de autoridad de aplicación y facultándola para dictar las normas aclaratorias y complementarias de la ley.

Si bien las nuevas reglas establecidas por la Ley N° 26.861 confirman la política de ingreso a la institución fijada desde el año 2008, se introducen nuevos procedimientos y requisitos, entre otros: el concurso para el ingreso al escalafón de "Servicios auxiliares"; la calificación de antecedentes en el caso de los aspirantes a cargos letrados; y la incapacidad para el nombramiento de quienes hayan sido hallados responsables, por sentencia condenatoria firme de participar de cualquier forma en los supuestos contemplados en el artículo 36 de la Constitución Nacional y en el título X del Libro Segundo del Código Penal, aun cuando se los hubiera beneficiado con indulto o condonación de la pena.

Los cambios e incorporaciones introducidos por la ley tornaron necesario adaptar los regímenes jurídico y de ingreso vigentes en este Ministerio Público, aprobados por Resoluciones DGN Nros. 1628/10, 181/12 y 1544/12, de manera de compatibilizar los mismos con la citada norma.

Por ello, se aprobó el "*Reglamento para el ingreso del personal al Ministerio Público de la Defensa*" (Resolución DGN N°. 75/14), el cual fue modificado por distintas resoluciones (Nros. 254/14, 366/14, 1047/14, 1482/14, 1005/15, 1124/15), aplicable a las evaluaciones de acreditación de idoneidad que se realizaran para el ingreso, como personal permanente y no permanente, en los agrupamientos "Técnico Jurídico", "Técnico Administrativo" y de "Servicios Auxiliares" del Ministerio Público de la Defensa. Ello, en consonancia con la acreditación de idoneidad para la designación en el cargo, exigida en el Art. 34, Inc. f) del "Régimen jurídico". Dicho mecanismo de evaluación resulta ineludible para el ingreso a los agrupamientos antes citados.

Así, la Defensoría General de la Nación se convirtió en la primera institución dentro del ámbito de la administración de la Justicia Nacional en reglamentar, sustanciar y concluir los primeros exámenes de ingreso para el personal de los diversos escalafones.

Al día de la fecha, se han tramitado ochenta y siete (87) exámenes para el ingreso al agrupamiento "Técnico Jurídico", treinta y ocho (38) evaluaciones para el ingreso al agrupamiento "Técnico Administrativo" y treinta y siete (37) evaluaciones para el ingreso al agrupamiento de "Servicios Auxiliares". Ello, sin perjuicio de los exámenes y evaluaciones que actualmente se encuentran en trámite y de aquéllos cuya convocatoria se encuentra pendiente y está prevista para el transcurso del presente año.

En virtud de la aplicación del sistema de exámenes habilitantes para las designaciones en los tres agrupamientos mencionados ("Técnico Jurídico", "Técnico Administrativo", y de "Servicios auxiliares"), sólo en el período 2014/2015 se evaluó efectivamente, en todo el país, a más de 1.500 personas para el primero de dichos agrupamientos, a 5.200 para cargos del escalafón "Técnico Administrativo", y a cerca de 1.900 personas para el de "Servicios Auxiliares".

Posteriormente, el día 18 de junio de 2015 se publicó en el Boletín Oficial Nro. 33.153 la Ley Orgánica del Ministerio Público de la Defensa, Nro. 27.149, que dispone cambios en el esquema institucional y de funcionamiento.

Así, en lo que respecta al nombramiento de funcionarios y empleados, su artículo 52 establece que "... *son designados por el Defensor General de la Nación, a propuesta de los respectivos Defensores Públicos...*".

Como podrá observarse, esta ley vuelve a conferir a los Magistrados la potestad y competencia para efectuar la propuesta de personal en el caso de los escalafones "Técnico Administrativo" y de "Servicios Auxiliares", por lo que devino necesario efectuar las modificaciones pertinentes a efectos de cumplir con lo establecido en el artículo transcrito en el párrafo anterior.

Para ello debió realizarse una interpretación sistemática, que tuviera en consideración la nueva disposición legal introducida por la Ley Nro. 27.149 y el ingreso transparente al Ministerio Público de la Defensa de las personas que acrediten debidamente - mediante el cumplimiento de las reglamentaciones que en consecuencia se dicten- que cumplen con el requisito de idoneidad que establece el artículo 16 de la Constitución Nacional.

En tal sentido, las modificaciones que se efectuaron al "*Reglamento de ingreso*" procuran amalgamar los principios constitucionales de aptitud e idoneidad como condición para el acceso a los cargos públicos, con los principios de publicidad, concurrencia y transparencia previstos en el artículo 12 de la Ley Nro. 26.861 y la facultad prevista en el artículo 52 de la Ley Nro. 27.149.

En tales condiciones, se dictó la Resolución DGN Nro. 1124/15 y se aprobó un texto ordenado del "*Reglamento para el ingreso de personal al MPD*". En dicho proceso intervino la Secretaría General de Superintendencia y Recursos Humanos y la Asesoría Jurídica del Organismo. ([http://www.mpd.gov.ar/users/admin/REGLAMENTO\\_PARA\\_EL\\_INGRESO\\_RES\\_75\\_14\\_\(13\\_07\\_2015\).pdf](http://www.mpd.gov.ar/users/admin/REGLAMENTO_PARA_EL_INGRESO_RES_75_14_(13_07_2015).pdf))

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

### 1.2. Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado

#### RECOMENDACIÓN 1.2.1:

*Fortalecer los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado en el Poder Ejecutivo Nacional.*

#### Medida a):

*Adoptar la reglamentación del Decreto Delegado No. 1023/01, dispuesta en el artículo 39 de este Decreto, a través de la autoridad correspondiente (Poder Ejecutivo Nacional), observando los principios consagrados en dicho Decreto y los de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención.*

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 1.2.1. - Medida a)

PODER EJECUTIVO NACIONAL  
OFICINA NACIONAL DE CONTRATACIONES<sup>12</sup>  
MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN

En relación con lo expuesto, se hace saber que **en fecha 07 de junio de 2012 se dictó el Decreto N° 893/2012 mediante el cual se aprobó la reglamentación del Decreto Delegado N° 1.023/01.** (Publicado en el Boletín Oficial N° 32.418 del 14 de junio de 2012)

Dicha norma se encuentra disponible en el siguiente enlace:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/198583/texact.htm>

Para mayor detalle respecto de la presente recomendación, **ver debajo, en el punto “1.2. Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado – DESARROLLOS NUEVOS”.**

#### Medida b):

*Adoptar la regulación integral de las contrataciones públicas electrónicas, dispuesta en el artículo 22 del Decreto Delegado No. 1023/01, a través de la autoridad correspondiente (Poder Ejecutivo Nacional), contemplando los aspectos mencionados en dicha norma y observando los principios consagrados en dicho Decreto y los de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención.*

<sup>12</sup> La información que consta seguidamente reproduce textualmente lo manifestado por la Oficina Nacional de Contrataciones (Secretaría de Modernización Administrativa - Ministerio de Modernización) en su respuesta a la Nota OA N° 1.238/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 1.2.1. - Medida b)

PODER EJECUTIVO NACIONAL  
OFICINA NACIONAL DE CONTRATACIONES<sup>13</sup>  
MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN

Al respecto, se señala que el artículo 33 del Decreto N° 893/12 reglamenta las **contrataciones públicas electrónicas**. En tal sentido, la citada norma dispone: “*Todos los procedimientos prescriptos en el presente reglamento se podrán efectuar en forma electrónica mediante la utilización de los medios que a tal fin habilite la OFICINA NACIONAL DE CONTRATACIONES.*”

*A partir del momento en que un procedimiento deba realizarse mediante la utilización del medio electrónico que disponga la OFICINA NACIONAL DE CONTRATACIONES, se tendrán por no escritas las disposiciones relativas a actos materiales o presenciales cuya realización se traduzca en operaciones virtuales en el sistema electrónico. Las disposiciones referentes a actos que sólo sea posible efectuar en forma material, como la entrega de muestras, se cumplirán conforme con lo establecido en esta reglamentación.”*

Medida c):

**Adoptar las medidas, por parte de la autoridad correspondiente del Poder Ejecutivo Nacional, que garanticen que la utilización de la contratación directa sea consecuencia de la aplicación estricta de las excepciones previstas en la ley.**

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 1.2.1. - Medida c)

PODER EJECUTIVO NACIONAL  
OFICINA NACIONAL DE CONTRATACIONES<sup>14</sup>  
MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN

Se destaca que el Reglamento aprobado por el Decreto N° 893/1215 establece en su artículo 15 - en concordancia con el artículo 24 del Decreto Delegado N° 1023/01 -que la licitación pública es la regla general que rige en materia de elección del procedimiento de selección.

De tal modo dispone: “**REGLA GENERAL.** *En virtud de la regla general consagrada en el artículo 24 del Decreto Delegado N° 1023/01 y sus modificaciones, los procedimientos de licitación pública o concurso público, se podrán aplicar válidamente cualquiera fuera el monto presunto del contrato y estarán dirigidos a una cantidad indeterminada de posibles oferentes”*

13 La información que consta seguidamente reproduce textualmente lo manifestado por la Oficina Nacional de Contrataciones (Secretaría de Modernización Administrativa - Ministerio de Modernización) en su respuesta a la Nota OA N° 1.238/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

14 La información que consta seguidamente reproduce textualmente lo manifestado por la Oficina Nacional de Contrataciones (Secretaría de Modernización Administrativa - Ministerio de Modernización) en su respuesta a la Nota OA N° 1.238/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

15 El **Decreto N°893/15** se adjunta a la presente como **ANEXO 7**, que forma parte integrante de la presente respuesta.

En sentido contrario, el procedimiento de contratación directa sólo será procedente en aquellos supuestos en los que la normativa así lo contemple expresamente y previa acreditación, por parte del organismo contratante, de los requisitos de procedencia que se correspondan con cada causal de contratación.

**RECOMENDACIÓN 1.2.2:**

***Fortalecer los sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado en el Poder Legislativo Nacional; el Poder Judicial de la Nación y el Ministerio Público de la Nación.***

**Medida a):**

***Adoptar, por parte de las autoridades correspondientes de la Cámara de Diputados del Poder Legislativo Nacional; del Poder Judicial de la Nación; y del Ministerio Público de la Nación, la reglamentación del Decreto Delegado No. 1023/01, dispuesta en el artículo 39 de este Decreto, para la aplicación de su régimen en sus respectivas jurisdicciones, observando los principios consagrados en dicho Decreto y los de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención.***

**RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

**Recomendación 1.2.2. - Medida a)**

**PODER LEGISLATIVO NACIONAL  
CÁMARA DE DIPUTADOS<sup>16</sup>**

El Decreto Delegado N° 1023/01, no resulta aplicable a las adquisiciones efectuadas por la H. Cámara de Diputados de la Nación.

La Honorable Cámara de Diputados de la Nación, cuenta con un Reglamento propio para la Contratación de Bienes, Obras y Servicios, creado por Resolución Presidencial N° 1145/12, el cual mantiene su plena vigencia.

Dicho Reglamento, tiene por objeto establecer procedimientos de adquisición, enajenación y contratación de bienes, obras y servicios en el ámbito de la HCDN (artículo 1º).

Es dable destacar que sin perjuicio de lo expresado en el párrafo primero, dicho régimen recepta y comparte los principios mencionados.

Por su parte, en su artículo 4º, se establecen los Principios Generales, entre los cuales se destacan la "a) Razonabilidad del proyecto y eficiencia de la contratación para cumplir con el interés público comprometido y el resultado esperado", "d) Publicidad y difusión de las contrataciones" y "f) Igualdad de tratamiento para interesados y oferentes".

El principio general en materia de contrataciones en la H. Cámara es la Licitación Pública.

Existen procedimientos que, por sus características, admiten la utilización de otros mecanismos legalmente contemplados en el referido Reglamento

Respecto del procedimiento de Contratación Directa, se entiende a que la recomendación apunta a aquellos supuestos en los que resulta pertinente acudir a su instrumentación en función de la urgencia o emergencia así como por la especificidad.

Al respecto, se informa que en dichos casos se extreman los recaudos para fundamentar en los actuados, la justificación de la urgencia, para determinar su encuadre legal específico para ese tipo de contratación y proceder así a su aprobación o bien, su denegación.

Asimismo, se destaca que la presente gestión se encuentra abocada a la creación y programación de un plan anual de compras, el cual no se encontraba realizado en las anteriores gestiones.

Por otro lado, se comenzaron las reuniones con el Ministerio de Modernización de la Nación a efectos de evaluar la posible implementación en la H. Cámara, del módulo de expediente electrónico. Dicha iniciativa, en caso de poder concretarse, contribuirá a dotar de mayor publicidad y transparencia a los procedimientos de compras.

<sup>16</sup> La información de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación que consta seguidamente, reproduce textualmente lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA N° 1.235/16 y 1.244/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

PODER LEGISLATIVO NACIONAL  
CÁMARA DE SENADORES<sup>17</sup>

**Situación actual del H. Senado de la Nación Argentina en las materias a ser evaluadas durante la Quinta Ronda de Análisis del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (MESICIC)**

I.- Como marco general de la respuesta por parte de este H. Senado es importante destacar que el pasado 10 de Diciembre de 2015 operó un cambio de gobierno que también implicó, tras varios años, un cambio de partido político gobernante.

En función de ello, debe resaltarse que como respuesta institucional varios de los puntos expresados en el año 2006 no tuvieron el desarrollo esperado y han sido objeto, en primer lugar, de **una auditoría reciente de la Universidad de Buenos Aires, que se adjunta**<sup>18</sup> para el mejoramiento y reformas necesarias en el ámbito de recursos humanos y procesos de compras y contrataciones. La misma se desarrolló entre Diciembre 2015 y Marzo 2016.

Asimismo, es importante agregar como dato saliente a los puntos abarcados que se ha renovado y otorgado mayor información y transparencia a la página web del Senado <http://www.senado.gov.ar/>

**En respuesta a la medida a) (Adoptar la reglamentación del Decreto Delegado 1023/01, dispuesta por el artículo 39 del mismo)**, cabe aclarar que el Decreto Delegado 1023 “Régimen de Contrataciones de la Administración Pública” fue sancionado por el Poder Ejecutivo el 13 de agosto de 2001.

Habida cuenta que el citado decreto no se encontraba reglamentado por el Poder Ejecutivo, la H. Cámara de Senadores mediante decreto DP-632/02 aprobó el “Reglamento de Procedimientos para la Contratación de Bienes, Obras y Servicios del Honorable Senado de la Nación”.

Dado que este H. Senado se encuentra aplicando dicha reglamentación, cuyas normas se encuentran desactualizadas, se impulsó el expediente administrativo CUDAP:EXP-HSN:3733/2015, que tiene por objeto la modernización del Reglamento antes citado, tomando como base para su redacción la reglamentación dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional.

A través de dichas actuaciones se elaboró un Proyecto de Reglamento de Procedimientos para la Contratación de Bienes, Obras y Servicios del Honorable Senado de la Nación.

El mencionado Proyecto fue sometido a la consideración de la Dirección General de Asuntos Jurídicos para que emita la opinión de su competencia, la que fue emitida mediante Dictamen Nro. 10.028 de fecha 31 de julio de 2015, considerando que no existe impedimento legal para que el mismo sea aprobado.

Asimismo, la Dirección General de Auditoría y Control ha compartido el Dictamen de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, aconsejando el dictado del acto administrativo correspondiente.

Actualmente, la Dirección General de Administración se encuentra abocada al estudio, que está previsto finalizar para el mes de Julio, para la incorporación de mejoras a dicho borrador tendientes a agilizar procesos, aumentar la transparencia e incorporar las nuevas tecnologías.

Se espera que el nuevo marco sea aprobado antes de finalizar el presente año.

<sup>17</sup> La información de la Honorable Senado de la Nación que consta seguidamente, reproduce textualmente lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA N° 1.236/16 y 1.243/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

<sup>18</sup> Ver los documentos “**ANEXO 2-SENADO-Informe UBA-COMPRAS**”, “**ANEXO 3-SENADO-Informe UBA-RRHH**” y “**ANEXO 4-SENADO-COMPRAS-Relevam Recursos**” que se adjuntan como parte integrante de la respuesta oficial de la República Argentina a este cuestionario.

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN<sup>19</sup>

**a) Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del estado:**

Con la misma metodología implementada respecto de la respuesta anterior del Consejo de la Magistratura de la Nación, se han planteado preguntas hipotéticas para dar mayor precisión a la respuesta requerida.

*a) ¿Existen en su país normas y/u otras medidas que establezcan sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado? En caso afirmativo, describa brevemente los principales sistemas, señalando sus características y principios y relacione y adjunte copia de las disposiciones y documentos en los que estén previstos.*

*Describa también cómo los anteriores sistemas aseguran en su país la publicidad, equidad y eficiencia.*

Las políticas de transparencia pública en las contrataciones en concordancia con la eficiencia son también los objetivos principales de la adopción del “Nuevo Sistema de Compras” incorporado a través del Plan Nacional de Modernización de la Administración Pública Nacional (Decreto N° 1023/01), y de la Carta de Compromiso con el Ciudadano –artículo 4 inciso g) del Decreto N° 229/00-.

A su vez, la exigencia de guías imparciales aplicables a las distintas etapas de la contratación es uno de los mejores instrumentos para prevenir situaciones de corrupción, ya que la posibilidad de los oferentes de conocer con anticipación los criterios que se utilizarán para definir la adjudicación de los contratos públicos es fundamental como elemento de certeza, evitando la corrupción relacionada con decisiones arbitrarias.

Asimismo, la Ley N° 25.188 de Ética de la Función Pública en su artículo 2º inciso e) señala como un deber de los sujetos comprendidos por la ley, el “fundar sus actos y mostrar la mayor transparencia en las decisiones adoptadas sin restringir la información, a menos que una norma o el interés público claramente lo exijan.”

La ley N° 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional establece y regula la administración financiera y los sistemas de control del sector público nacional.

A tal efecto, establece que la administración financiera comprende el conjunto de sistemas, órganos, normas y procedimientos administrativos que hacen posible la obtención de los recursos públicos y su aplicación para el cumplimiento de los objetivos del Estado.

Con la sanción de esta ley se crearon cuatro órganos rectores para diferentes sistemas interrelacionados entre sí; la Oficina Nacional de Presupuesto para el sistema presupuestario, la Oficina Nacional de Crédito Público para el sistema de crédito público, la Tesorería General de la Nación para el sistema de tesorería y la Contaduría General para el sistema de contabilidad, pero se dejó pendiente la creación de otros dos sistemas con sus correspondientes órganos rectores: el de contrataciones del Estado y el de administración de bienes del Estado. Por esta razón, en el artículo 137 inciso a) de la mentada ley se dispuso que se mantenían vigentes, entre otros, los artículos 55 a 64 inclusive del Decreto ley N° 23.354/1956 referido a las contrataciones.

Se consideró necesario disponer de mecanismos conducentes al dictado de normas y políticas generales de contratación comunes para todo el sector público nacional, a efecto de eficientizar las compras y facilitar el control posterior.

Para ello se estimó pertinente crear un sistema integrado de contrataciones que contara con un organismo responsable de la fijación de políticas y normas generales, así como también de su supervisión.

<sup>19</sup> La información del Poder Judicial de la Nación que consta seguidamente, reproduce textualmente lo manifestado por el Consejo de la Magistratura de la Nación en su respuesta a la Nota OA N° 1.230/16 a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC. Respecto de la respuesta del Consejo de la Magistratura, ver asimismo el documento **ANEXO 5- CONS MAG-Normas y Jurisprudencia**, que se adjunta como parte integrante de la respuesta oficial de la República Argentina a este cuestionario.

Con esta finalidad se dictó el Decreto N° 1545/1994 que creó el Sistema de Contrataciones del Sector Público Nacional y la Oficina Nacional de Contrataciones como órgano rector.

El Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación en materia de contrataciones ha aplicado en el pasado, el Decreto PEN No. 5720/72 ("Reglamento de Contrataciones del Estado"), reglamentario del Capítulo VI del Decreto-Ley No. 23.354/56 ("Ley de Contabilidad") y el Manual de Compras aprobado por Resolución CM N° 191/08 y sus modificatorias, el Decreto-Ley No. 23.354/56 fue derogado, parcialmente, por la Ley No. 24.156 "Administración Financiera y de los Sistema de Control del Sector Público Nacional" (aplicable al Poder Judicial de la Nación, en virtud de lo dispuesto en su artículo 90) que mantuvo la vigencia del Capítulo VI ("De las Contrataciones") del Decreto-Ley No. 23.354/56.

A través de la Resolución N° 254/15 se creó el "Reglamento de Contrataciones del Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación" y el "Pliego Único de Bases y Condiciones Generales del Consejo de la Magistratura de la Nación" Este reglamento es un verdadero avance en el ámbito del poder judicial de la nación y particularmente del consejo de la magistratura de la nación ya que plasma mecanismos transparentes con normas imperativas fundadas en la publicidad irrestricta de todo el procedimiento, en lo posible la gratuidad o eficiencia en los costos de distintas etapas como lo es la difusión a través de distintos medios.

Incorpora acabadamente el documento electrónico, establece sistema de control de mayor intensidad a los existentes en otras normativas y atiende a una parcial descentralización que se corresponde con la estructura federal de nuestra justicia y nuestro país.

La contratación pública en el CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DEL PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN se desarrollará en todas sus etapas en un contexto de transparencia que se basará en la publicidad y difusión de las actuaciones emergentes de la aplicación de este régimen, la utilización de tecnologías que permitan aumentar la eficiencia de los procesos y u facilitar el acceso de la sociedad a la información relativa a la gestión del Consejo en materia de contrataciones, como así también la participación real y efectiva de la comunidad, lo cual posibilitará el control social sobre estos procedimientos. Teniendo como base el principio de transparencia, la apertura de las ofertas siempre se realizará en acto público, siendo ello también aplicable a las contrataciones públicas electrónicas.

El Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la nación a través de la Comisión de administración y financiera difundirá la información de la gestión de sus contrataciones en su sitio web oficial de manera clara y accesible a la ciudadanía.

Asimismo, se diseñarán medidas y programas orientados a fomentar la más amplia concurrencia de Oferentes y la participación de nuevos contratistas en el marco de los principios establecidos en el artículo 4 del Reglamento.

Norma:	Título / Tema:	Página Web
Decreto N° 5720/72	Ley de Contabilidad Reglamento de las Contrataciones del Estado.	<a href="http://www.pjn.gov.ar/">http://www.pjn.gov.ar/</a>
Resolución N° 254/15	"Reglamento de Contrataciones del Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación y el "Pliego Único de Bases y Condiciones Generales del Consejo de la Magistratura de la Nación"	<a href="http://www.pjn.gov.ar/?seclD=2&amp;agrupaID=6">http://www.pjn.gov.ar/?seclD=2&amp;agrupaID=6</a>

ARTICULOS 55 a 64 de la LEY DE CONTABILIDAD, reglamentada por el Decreto N° 5720/1972 Tanto el Poder Judicial de la Nación, el Ministerio Público y la Cámara de Diputados de la Nación dentro del Poder Legislativo Nacional, como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, aplican para sus contrataciones los procedimientos previstos por los artículos que quedaron vigentes de la Ley de Contabilidad y su Decreto Reglamentario N° 5720/72.

**b) Publicidad - Desarrollos tecnológicos**

En la actualidad se ha avanzado en la publicación de todo tipo de acto administrativo que compromete los procesos de contratación de provisiones, servicios y recursos humanos. Por un lado, la Ley 26.856 de mayo de 2013 dispuso que la Corte Suprema de Justicia de la Nación y los tribunales de segunda instancia que integran el Poder Judicial de la Nación deberán publicar íntegramente todas las acordadas y resoluciones que dicten, el mismo día de su dictado.

Luego, a través de la acordada 15/2013, la Corte Suprema de Justicia de la Nación estableció que las Cámaras Federales o Nacionales, así como los Tribunales Orales, sin excepción alguna, publicarán -exclusivamente- todas las sentencias, acordadas y resoluciones administrativas que suscriban a través del Centro de Información Judicial. El Máximo Tribunal advirtió que la transparencia y publicidad de la gestión de gobierno son pilares fundamentales de una sociedad democrática, y reconoció que el fundamento central del acceso a la información en poder del Estado consiste en el derecho que tiene toda persona a conocer la manera en que sus gobernantes y funcionarios públicos se desempeñan.

La publicación de las resoluciones y acordadas implica la puesta en línea de todos los actos de gobierno en materia de superintendencia vinculados con contrataciones, servicios y recursos humanos.

Por su parte el Consejo de la Magistratura de la Nación ha dispuesto en todas sus dependencias y competencias la publicación de resoluciones que hacen a su quehacer administrativo.

Es así que en la actualidad la Administración General publica en el sitio web del Poder Judicial la totalidad de las resoluciones que hacen a los trámites de contratación de bienes y servicios en todas las etapas de los procesos. Ello involucra desde las autorizaciones, llamados a licitación o contratación, adjudicaciones, órdenes de compra y sanciones.

Por otro lado también son publicadas las resoluciones que hacen a la materia de personal de toda índole, desde los ingresos y renuncias, promociones y asignaciones de beneficios como así también sanciones que hubieran sido aplicadas.

En todos los casos, si hubiera intervención del Consejo de la Magistratura a través de Comisiones, Plenario o Presidencia, también son debidamente publicadas.

En suma, la publicidad de los actos de gobierno del Poder Judicial de la Nación es una política ya establecida sin limitaciones que permite a todo ciudadano conocer y seguir la gestión de este órgano de la Constitución Nacional y los Tribunales en su función de Superintendencia en todo lo que hace al tratamiento de información con impacto presupuestario.

**Órganos de control del Consejo de la Magistratura en materia de contrataciones:**

A los fines de complementar la información que denote la transparencia y ética utilizada en nuestros mecanismos al momento de contratar, describiremos brevemente cuales son los mecanismos de control intervinientes.

Con relación al control sobre la actividad de la Oficina de Administración, se señala que en virtud de la resolución CM 145/99 se aprobaron las funciones de la Unidad de Auditoría Interna. Al respecto, y entre otras, esa unidad se encuentra cargo de “*verificar... si las erogaciones son efectuadas y los ingresos son percibidos de acuerdo con las normas legales y contables vigentes en la materia*”; “*auditar y evaluar... los controles existentes respecto a una correcta determinación y registro del patrimonio, de los recursos y el presupuesto del Poder Judicial*”; “*evaluar el cumplimiento de los planes, funciones, sistemas de información, normas y procedimientos relacionados con la gestión de las áreas y sectores dependientes del Consejo de la Magistratura y del Poder Judicial*”.

Por otro lado, de conformidad con el artículo 16º de la ley 24.937, la Comisión de Administración Financiera del Consejo de la Magistratura tiene la función de “*fiscalizar y aprobar la gestión de la Oficina de Administración y Financiera del Poder Judicial, realizar auditorías, efectuar el control de legalidad e informar periódicamente sobre ello al plenario del Consejo*”. Al mismo tiempo, esa comisión ejerce un control de legalidad –específicamente- sobre las licitaciones públicas, tanto en la etapa de convocatoria y de aprobación de los pliegos como en la etapa de adjudicación – Cfr. artículo 41º del Reglamento General del Consejo de la Magistratura, aprobado por la resolución CM 97/07-.

En virtud de lo dispuesto en la última parte del artículo 117º de la ley 24.156, el Consejo de la Magistratura aprobó –mediante su resolución CM 290/05- un Convenio Marco con la Auditoría General de la Nación, respecto del control externo a cargo de esa entidad y sobre este Poder Judicial de la Nación, limitado al SAF 320.

Finalmente el Consejo de la Magistratura de la Nación, a través de resolución N° 401/09, también implemento un cuerpo de auditores con autonomía respecto de la Administración General. Para el tratamiento de las cuestiones a realizar a través de su reglamento aprobado en el Plenario del Consejo e implica un órgano de control del propio Consejo de la Magistratura externo a la administración que permite garantizar en mayor medida los sistemas de resguardo de cumplimiento de la normativa y procedimientos establecidos en el régimen legal y reglamentario aplicables a las contrataciones efectuadas por este consejo.

Sus funciones básicas serán las siguientes:

- a) Establecer el manual de procedimiento interno del Cuerpo de Auditores del Poder Judicial de la Nación.
- b) Dirigir la gestión administrativa del Cuerpo de Auditores.
- c) Designar y supervisar a los equipos de auditoría, procurando realizar una distribución equitativa del trabajo.
- d) Elevar al Plenario o a la Comisión que corresponda los informes de auditoría, informaciones sumarias y sumarios administrativos.
- e) Librar los oficios y rogatorias necesarios para la realización de las tareas específicas del Cuerpo de Auditores del Poder Judicial de la Nación. Esta facultad podrá ser delegada en forma expresa y determinada en alguno de los auditores.
- f) Resolver las recusaciones y excusaciones de los auditores. Contra dicha resolución sólo procederá el recurso jerárquico ante el Plenario del Consejo de la Magistratura.
- g) Concurrir a dar explicaciones, cuando lo requiera el Plenario o las Comisiones, sobre los informes de auditoría presentados. En dicha oportunidad podrá ser asistido por el equipo de auditores interviniente.
- h) Representar al Cuerpo de Auditores del Poder Judicial de la Nación, pudiendo delegar la representación en otro auditor en forma expresa y determinada.
- i) Elevar el proyecto de Plan Anual de Auditorías al plenario del Consejo de la Magistratura. Las Comisiones del Consejo podrán proponer proyectos de auditoría para incorporar al plan.
- j) Realizar todo acto de dirección que sea necesario para el mejor desarrollo de la función.

MINISTERIO PÚBLICO DE LA NACIÓN  
MINISTERIO PÚBLICO FISCAL<sup>20</sup>

Según informes de la Dirección Unidad Operativa de Contrataciones de la Procuración General de la Nación, se desarrollaron las siguientes acciones:

Respuesta: A- Para adquisición de bienes y servicios: El Ministerio Público Fiscal adoptó el régimen del Decreto 1023/01 a través de una normativa propia que observa los principios y adapta las reglas de los decretos reglamentarios nacionales 436/00 y 893/12 (este último incorporó circulares y criterios vertidos en los dictámenes de la Oficina Nacional de Contrataciones en el decenio subsiguiente a la promulgación del decreto delegado). El cambio normativo consagró los principios básicos de aquél régimen: publicidad y equidad y eficiencia incluidos en la razonabilidad, legalidad, transparencia, practicidad y sencillez de los procedimientos, modernización de la gestión, actualización tecnológica, responsabilidad social, etc.

En tal sentido y a fin de afianzar la modernización de la gestión, se adaptó la normativa interna al Decreto N° 1023/01. El 2 de junio de 2014, se aprobó por Resolución PGN N° 1107 el nuevo Reglamento de Compras y Contrataciones del Ministerio Público Fiscal que derogó la Resolución Administrativa N° 133/06 que adaptaba el Decreto Ley N° 5720/72 a las necesidades del Organismo. Además, recientemente se modificó el monto del Módulo de Compra por Res PGN 763/16.-

20 La información del Ministerio Público Fiscal de la República Argentina que consta seguidamente reproduce textualmente lo manifestado por la Procuraduría de Investigaciones Administrativas (PIA) y por la Procuraduría de Criminalidad Económica y Lavado de Activos (PROCELAC) en su respuesta a la Nota OA N° 1.234/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó al Ministerio Público Fiscal la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

**Para locaciones de inmuebles:** Se encuentra vigente el reglamento especial: Res. ADM 173/06 y Res. PGN 2/11 (art. 6° - regula los casos de excepción de reconocimiento y autorización de pago por única vez de comisión para intermediario en el mercado inmobiliario).

Poco tiempo atrás, se incrementó el umbral entre contratación directa y procedimientos competitivos públicos. Corresponde encuadrar como concursos o licitaciones públicos cuando el monto de la contratación supera \$1.500.000 (Res. PGN 1107/14).

Actualmente se está elaborando una modernización del Reglamento para Locación Administrativa de Inmuebles del MPFN.

**Para Obra Pública** – régimen genérico y específico para Obra Pública Menor: se aprobó el Pliego de Bases y Condiciones Generales para Obra Pública del MPFN, por Resolución N° 3341 de fecha 22 de octubre de 2015.-

Cabe aclarar que hasta el presente no se han llevado a cabo procedimientos de este tipo.

B.- Descripción de las nuevas disposiciones y/o medidas adoptadas:

1.- Para garantizar un sistema más moderno en materia de transparencia, eficiencia, agilidad, responsabilidad social y sostenibilidad ambiental adecuado a la nueva realidad normativa, se establece el siguiente orden de prelación en materia de adquisición de bienes y servicios:

Orden de prelación de los instrumentos que se aplican en cada procedimiento de selección de contratista

- Reglamento de Compras y Contrataciones del Ministerio Público Fiscal aprobado por Resolución PGN N° 1107/14 sus resoluciones modificatorias PGN N° 1278/14, ADM N°1125/15, PGN N°1459/2015, ADM N° 73/16, PGN N° 763/16.
- Pliego Único de Bases y Condiciones Generales aprobado por Disposición N° 58/14 de la Oficina Nacional de Contrataciones,
- Pliego de Bases y Condiciones Particulares y de Especificaciones Técnicas,
- La Oferta,
- La Orden de Compra.

La aplicación de los instrumentos debe asegurar la practicidad y la sencillez a los procedimientos que, a la vez, receptan los principios generales de legalidad, concurrencia e igualdad, publicidad y difusión, transparencia, eficiencia y eficacia, economía y razonabilidad (conforme artículo 6 del Reglamento de Compras y Contrataciones del Ministerio Público Fiscal).

Han sido receptados los Dictámenes de la ONC en diferentes procedimientos. A su vez, se utiliza el Pliego Único de Bases y Condiciones Generales aprobado por Disposición N° 58/14 de la ONC.

2.- Se ha incorporado en el proceso de adquisición de bienes y servicios el Sistema SLU (SIDIF LOCAL UNIFICADO) que es el SISTEMA DE GESTIÓN BRINDADO POR LA SECRETARÍA DE HACIENDA, DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA DE LA NACIÓN. Sirve de soporte a la gestión de las unidades ejecutoras y a la función de apoyo que deben ejercer los Servicios Administrativo-Financieros de los Organismos de la Administración Nacional centralizada y descentralizada y permite el registro de las transacciones desde su origen, produciendo en forma simultánea los efectos presupuestarios, patrimoniales y económicos. El objetivo del subsistema de CONTRATACIONES es dotar del soporte informático a la gestión de las contrataciones de bienes y servicios de acuerdo a las normas vigentes para la Administración Nacional. Las transacciones que van desde la registración de la solicitud de gasto hasta la conformación de las Ordenes de Compras.

C.- En cuanto a las dificultades observadas respecto a la implementación de la recomendación efectuada, fueron las comúnmente generadas ante todo cambio normativo: por ejemplo, las detectadas en áreas involucradas en el proceso, y frente a la necesidad de actualizarse y capacitarse respecto a los requisitos para solicitar bienes y servicios como también, en las diferentes etapas y tiempos que conlleva cada tipo de contratación.

D.- Han participado en la implementación de la recomendación efectuada por el Comité, la Actual Dirección Unidad Operativa de Contrataciones y todas las dependencias de la Secretaría General de Administración con apoyo de la Unidad de Auditoría Interna y la Asesoría Jurídica del Ministerio Público Fiscal de la Nación; asimismo, como órgano rector a nivel nacional, la ONC- Oficina Nacional de Contrataciones-

\*Páginas de internet/links:

LEY DE CONTABILIDAD: Decreto 5720/72 del Poder Ejecutivo Nacional:

Reglamento De Contrataciones Del Estado:

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17335/texact.htm>

Resolución ADM N°133/2006 del Ministerio Público Fiscal:

<http://www.mpf.gov.ar/resoluciones/ADM/2006/ADM-0133-2006-001.pdf>

Nuevo “Reglamento de Compras y Contrataciones del Ministerio Público Fiscal de la Nación”,  
Deroga la Resolución ADM N° 133/06.

<http://www.mpf.gov.ar/resoluciones/pgn/2014/PGN-1107-2014-001.pdf>

Publicaciones en WEB del MPFN:

<http://www.mpf.gov.ar>

<http://www.mpf.gov.ar/contrataciones/licitacion/>

MINISTERIO PÚBLICO DE LA NACIÓN  
MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA

MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA - ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS

MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA - ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS		
DECRETO- LEY N° 23.354 (31/12/56) ratificado por la Ley N° 14.467	Ley de Contabilidad y Organización del Tribunal de Cuentas de la Nación y Contaduría General (artículos 55 a 64)	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/55000-59999/58383/texact.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/55000-59999/58383/texact.htm</a>
Decreto 5720/72 (BO 31/08/72)	Decreto reglamentario de la Ley de Contabilidad. Utilizado hasta 2011. Derogado por Decreto 436/00	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17335/norma.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17335/norma.htm</a>
Ley 24.156	Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/554/texact.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/554/texact.htm</a>
Decreto 436/00 (30/5/2000)	Reglamento para la Adquisición, enajenación y contratación de Bienes y Servicios del Estado Nacional	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63216/texact.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63216/texact.htm</a>
Decreto 1023/2001 (13/8/2001)	Régimen de Contrataciones de la Administración Nacional. (artículo 39) Obligatorio para las jurisdicciones y entidades comprendidas en el inciso a) del artículo 8° de la Ley 24.156 Derogó los artículos 55 a 64 de la Ley de Contabilidad	<a href="http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/68396/norma.htm">http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/68396/norma.htm</a>
Resolución DGN N°	Régimen para la Adquisición,	<a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/compras/res%20DGN%200053_2011.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/compras/res%20DGN%200053_2011.PDF</a>

53/2011	Enajenación y Contratación de Bienes y Servicios del Ministerio Público de la Defensa	
Resolución DGN N° 230/2011	Régimen para la Adquisición, Enajenación y Contratación de Bienes y Servicios del Ministerio Público de la Defensa, y Pliego Único de Bases y Condiciones Generales del Ministerio Público de la Defensa	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200230_2011.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200230_2011.PDF</a>
Resolución DGN N° 980/2011	Manual de Procedimientos para la Adquisición, Enajenación y Contratación de Bienes y Servicios del Ministerio Público de la Defensa	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200980_2011.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200980_2011.PDF</a>
Resolución DGN N° 564/2007	Reglamento para la Locación de Inmuebles de la Defensoría General de la Nación	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200564_2007.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200564_2007.PDF</a>
Resolución DGN N° 416/2014		<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1397652919res%20DGN%200416_2014.PDF">http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1397652919res%20DGN%200416_2014.PDF</a>

Corresponde mencionar que históricamente toda compra o venta, trabajos o suministros efectuada por esta Defensoría General de la Nación hasta el año 2011 fueron realizadas conforme las disposiciones de la Ley de Contabilidad, artículos 55 a 64 y su reglamentación por Decreto N° 5720/72, las cuales resultaban ser a esa fecha el régimen vigente de compras para el Sector Público Nacional.

Luego, el Poder Ejecutivo Nacional por Decreto N° 436/00, aprobó la nueva reglamentación de los artículos 55, 56, 61 y 62 de la Ley de Contabilidad Pública, derogándose en consecuencia el régimen aprobado por Decreto N° 5720/ 72. A su vez, dicho Poder dictó el Decreto N° 1023/01, por el cual se derogaron los artículos 55 a 63 de la Ley de Contabilidad y se aprobó el Régimen de Contrataciones obligatorio para las jurisdicciones y entidades comprendidas en el inciso a) del artículo 8° de la Ley 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional. Dicho sistema normativo, (que en el ámbito de la administración central y descentralizada se encontraba reglamentado por el ya citado Decreto 436/00), previó en su artículo 39 que los Poderes Legislativos y Judicial y el Ministerio Público reglamentarían dicho régimen para su aplicación en sus respectivas jurisdicciones y establecerían los funcionarios que podrían autorizar las contrataciones.

Atento a ello, y a fin de no continuar con la utilización de normas que fueron perdiendo vigencia en el tiempo, devenía necesario adoptar nuevos mecanismos en materia de contrataciones, para lo cual se elaboró un proyecto de reglamentación del Decreto delegado 1023/01, para su aplicación en el ámbito de esta Defensoría General de la Nación, teniendo en cuenta para ello ***la independencia atribuida por la Constitución Nacional a este Ministerio Público***<sup>21</sup>.

A raíz de ello, y mediante resoluciones DGN N° 53/2011 y N° 230/2011 se aprobó el "Régimen para la Adquisición, Enajenación y Contratación de Bienes y Servicios del Ministerio Público de la Defensa" y "Pliego Único de Bases y Condiciones Generales del Ministerio Público de la Defensa".

21 Nota de la República Argentina: El subrayado se encuentra en el original de la respuesta del Ministerio Público de la Defensa

Habiéndose comentado esta breve reseña a nivel normativo, corresponde destacar que en la etapa de la elaboración del nuevo Régimen de compra de este MPD, se solicitó la colaboración de la Dirección de Planificación de Políticas de Transparencia de la Oficina Anticorrupción, atento a que dicho organismo elabora políticas para prevenir la corrupción y promover la transparencia en la gestión pública, y asesora a los organismos del Estado para la implementación de políticas o programas preventivos de hechos de corrupción.

Como consecuencia de ello, la Oficina Anticorrupción a través de la Dirección de Planificación de Políticas de Transparencia remitió a esta Defensoría General un informe de fecha 08 de octubre de 2010, por el cual efectuó una serie de recomendaciones al proyecto oportunamente sometido a su consideración, las cuales versaron en la inclusión de determinados procedimientos de contratación (Concursos Públicos y Privados), y de un régimen de inhabilidades para contratar con este Ministerio Público de la Defensa por parte de sus agentes.

Las conclusiones extraídas del mencionado informe resultaron de gran utilidad en la elaboración del proyecto definitivo del nuevo Régimen. La reglamentación vigente en materia para Adquisición, Enajenación y Contratación de Bienes y Servicios de este Ministerio Público incorpora a la práctica contractual de esta Defensoría General nuevas modalidades de contratación, dotándolas de mayor celeridad, simplicidad y transparencia, garantizando la más amplia concurrencia de oferentes.

En tal sentido se han seguido las pautas generales establecidas en el Decreto delegado 1023/01, adecuándose las mismas, cuando corresponda, a los principios constitucionales que orientan la actuación del Ministerio Público de la Defensa y buscándose la sistematización del régimen de contrataciones.

Por otra parte, y en base al Régimen en materia de contrataciones, corresponde enunciar también al “Manual de Procedimientos para la Adquisición, Enajenación y la Contratación de Bienes y Servicios del Ministerio Público De La Defensa”, aprobado mediante resolución DGN N° 980/2011. Este Manual reglamenta el Régimen para la adquisición, enajenación y contratación de bienes y servicios para el Ministerio Público de la Defensa, aprobado por las resoluciones anteriormente mencionadas (Res. DGN N° 53/11 y 230/11).

El objetivo del mismo, fue definir la forma en que este MPD realizará los procedimientos de compras y contrataciones para el abastecimiento de bienes y servicios para su normal desenvolvimiento, los tiempos de trabajo, coordinación y comunicación y los responsables de cada una de las etapas del procedimiento de compra y contratación.

En otro orden, correspondería también hacer mención a nuestro “Reglamento para la Locación de Inmuebles de la Defensoría General de la Nación”, él que permite establecer un marco uniforme para las locaciones de inmuebles, garantizando la eficiencia y transparencia de los procedimientos, de conformidad con el principio de legalidad de la actividad administrativa. El mismo ha sido aprobado mediante resolución N° 564/07 y modificado por res. DGN N° 416/14.

**Medida b):**

***Desarrollar, por parte de las autoridades correspondientes, el convenio celebrado en el año 2005 entre el Poder Judicial de la Nación (Consejo de la Magistratura) y la Auditoría General de la Nación, para realizar auditorías a dicho Poder, en materias en las que está comprendida la actividad contractual.***

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 1.2.2. - Medida b)

**PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN<sup>22</sup>**

Acto seguido se reproducen párrafos ya transcritos en la respuesta a la Recomendación 1.2.2. – Medida a):

En virtud de lo dispuesto en la última parte del artículo 117º de la ley 24.156, el Consejo de la Magistratura aprobó –mediante su resolución CM 290/05- un Convenio Marco con la Auditoría General de la Nación, respecto del control externo a cargo de esa entidad y sobre este Poder Judicial de la Nación, limitado al SAF 320.

Finalmente el Consejo de la Magistratura de la Nación, a través de resolución N° 401/09, también implemento un cuerpo de auditores con autonomía respecto de la Administración General. Para el tratamiento de las cuestiones a realizar a través de su reglamento aprobado en el Plenario del Consejo e implica un órgano de control del propio Consejo de la Magistratura externo a la administración que permite garantizar en mayor medida los sistemas de resguardo de cumplimiento de la normativa y procedimientos establecidos en el régimen legal y reglamentario aplicables a las contrataciones efectuadas por este consejo.

Sus funciones básicas serán las siguientes:

- a) Establecer el manual de procedimiento interno del Cuerpo de Auditores del Poder Judicial de la Nación.
- b) Dirigir la gestión administrativa del Cuerpo de Auditores.
- c) Designar y supervisar a los equipos de auditoría, procurando realizar una distribución equitativa del trabajo.
- d) Elevar al Plenario o a la Comisión que corresponda los informes de auditoría, informaciones sumarias y sumarios administrativos.
- e) Librar los oficios y rogatorias necesarios para la realización de las tareas específicas del Cuerpo de Auditores del Poder Judicial de la Nación. Esta facultad podrá ser delegada en forma expresa y determinada en alguno de los auditores.
- f) Resolver las recusaciones y excusaciones de los auditores. Contra dicha resolución sólo procederá el recurso jerárquico ante el Plenario del Consejo de la Magistratura.
- g) Concurrir a dar explicaciones, cuando lo requiera el Plenario o las Comisiones, sobre los informes de auditoría presentados. En dicha oportunidad podrá ser asistido por el equipo de auditores interviniente.
- h) Representar al Cuerpo de Auditores del Poder Judicial de la Nación, pudiendo delegar la representación en otro auditor en forma expresa y determinada.
- i) Elevar el proyecto de Plan Anual de Auditorías al plenario del Consejo de la Magistratura. Las Comisiones del Consejo podrán proponer proyectos de auditoría para incorporar al plan.
- j) Realizar todo acto de dirección que sea necesario para el mejor desarrollo de la función.

**Medida c):**

***Adoptar las medidas, por parte de las autoridades correspondientes de la Cámara de Senadores y de la Cámara de Diputados del Poder Legislativo Nacional, que garanticen que la utilización de la contratación directa sea consecuencia de la aplicación estricta de las excepciones previstas en la ley.***

---

<sup>22</sup> La información del Poder Judicial de la Nación que consta seguidamente, se basa en lo manifestado por el Consejo de la Magistratura de la Nación en su respuesta a la Nota OA N° 1.230/16 a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC. Respecto de la respuesta del Consejo de la Magistratura, ver asimismo el documento "**ANEXO 5-CONS MAG-Normas y Jurisprudencia**", que se adjunta como parte integrante de la respuesta oficial de la República Argentina a este cuestionario.

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 1.2.2. - Medida c)

PODER LEGISLATIVO NACIONAL  
CÁMARA DE DIPUTADOS<sup>23</sup>

Respecto del procedimiento de Contratación Directa, se entiende a que la recomendación apunta a aquellos supuestos en los que resulta pertinente acudir a su instrumentación en función de la urgencia o emergencia así como por la especificidad.

Al respecto, se informa que en dichos casos se extreman los recaudos para fundamentar en los actuados, la justificación de la urgencia, para determinar su encuadre legal específico para ese tipo de contratación y proceder así a su aprobación o bien, su denegación.

PODER LEGISLATIVO NACIONAL  
CÁMARA DE SENADORES<sup>24</sup>

(...)

**Respuesta a la medida (Adoptar las medidas, por parte de las autoridades correspondientes de la Cámara de Senadores que garanticen que la utilización de la contratación directa sea consecuencia de la aplicación estricta de las excepciones previstas en la ley).**

Previo a todo, destacamos que el H. Senado cumple a rajatablas la normativa vigente para la utilización excepcional por contratación directa.

El Decreto Delegado N° 1023/2001 prescribe en su artículo 25, inciso d) CONTRATACION DIRECTA. La selección por contratación directa se utilizará en los siguientes casos:

- 1.- Cuando de acuerdo con la reglamentación no fuere posible aplicar otro procedimiento de selección y el monto presunto del contrato no supere el máximo que fije la reglamentación.
  - 2.- La realización o adquisición de obras científicas, técnicas o artísticas cuya ejecución deba confiarse a empresas, artistas o especialistas que sean los únicos que puedan llevarlas a cabo. Se deberá fundar la necesidad de requerir específicamente los servicios de la persona física o jurídica respectiva. Estas contrataciones deberán establecer la responsabilidad propia y exclusiva del co-contratante, quien actuará inexcusablemente sin relación de dependencia con el Estado Nacional.
  - 3.- La contratación de bienes o servicios cuya venta fuere exclusiva de quienes tengan privilegio para ello o que sólo posea una determinada persona física o jurídica, siempre y cuando no hubieren sustitutos convenientes. Cuando la contratación se fundamente en esta disposición deberá quedar documentada en las actuaciones la constancia de tal exclusividad mediante el informe técnico correspondiente que así lo acredite. Para el caso de bienes, el fabricante exclusivo deberá presentar la documentación que compruebe el privilegio de la venta del bien que elabora.
- La marca no constituye de por sí causal de exclusividad, salvo que técnicamente se demuestre la inexistencia de sustitutos convenientes.

<sup>23</sup> La información de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación que consta seguidamente, reproduce textualmente lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA N° 1.235/16 y 1.244/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

<sup>24</sup> La información de la Honorable Senado de la Nación que consta seguidamente, se basa en lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA N° 1.236/16 y 1.243/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

- 4.- Cuando una licitación o concurso hayan resultado desiertos o fracasaren se deberá efectuar un segundo llamado, modificándose los Pliegos de Bases y Condiciones Particulares. Si éste también resultare desierto o fracasare, podrá utilizarse el procedimiento de contratación directa previsto en este inciso
- 5.- Cuando probadas razones de urgencia o emergencia que respondan a circunstancias objetivas impidan la realización de otro procedimiento de selección en tiempo oportuno, lo cual deberá ser debidamente acreditado en las respectivas actuaciones, y deberá ser aprobado por la máxima autoridad de cada jurisdicción o entidad.
- 6.- Cuando el PODER EJECUTIVO NACIONAL haya declarado secreta la operación contractual por razones de seguridad o defensa nacional, facultad ésta excepcional e indelegable.
- 7.- Cuando se trate de reparaciones de maquinarias, vehículos, equipos o motores cuyo desarme, traslado o examen previo sea imprescindible para determinar la reparación necesaria y resultare más oneroso en caso de adoptarse otro procedimiento de contratación. No podrá utilizarse la contratación directa para las reparaciones comunes de mantenimiento de tales elementos.
- 8.- Los contratos que celebren las jurisdicciones y entidades del ESTADO NACIONAL entre sí o con organismos provinciales, municipales o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, como así también con las empresas y sociedades en las que tenga participación mayoritaria el Estado, siempre que tengan por objeto la prestación de servicios de seguridad, logística o de salud. En estos casos, estará expresamente prohibida la subcontratación del objeto del contrato.
- 9.- Los contratos que celebren las jurisdicciones y entidades del ESTADO NACIONAL con las Universidades Nacionales. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial, para las contrataciones que se autoricen a partir de esa fecha.
- 10.- Los contratos que previo informe al MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, se celebren con personas físicas o jurídicas que se hallaren inscriptas en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social, reciban o no financiamiento estatal. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial, para las contrataciones que se autoricen a partir de esa fecha. En las contrataciones directas en las que corresponda efectuar invitaciones, de acuerdo con la reglamentación, también serán consideradas las ofertas de quienes no hubiesen sido invitados a participar.

El procedimiento que se lleva a cabo en el ámbito del H. Senado requiere la opinión de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, órgano que garantiza el análisis legal del mismo.

**Se encuentran disponibles en la web del Senado de la Nación todas las contrataciones directas autorizadas, pudiéndose corroborar en cada uno de los casos los fundamentos por los cuales se recurrió a dicho procedimiento.**

### **RECOMENDACIÓN 1.2.3:**

*Fortalecer los sistemas para la contratación de obras públicas en el Poder Ejecutivo Nacional; el Poder Legislativo Nacional; el Poder Judicial de la Nación; y el Ministerio Público de la Nación, complementando las previsiones con las que cuenta en dicha materia.*

### **Única medida:**

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

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 1.2.3. - Única medida

**PODER EJECUTIVO NACIONAL  
MINISTERIO DEL INTERIOR, OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA<sup>25</sup>**

A fin de mejor proveer, cabe mencionar que por Decreto N° 212/15 se modificó la estructura organizativa del Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda, quedando la Secretaría de Vivienda y la Subsecretaría de Coordinación de Obra Pública Federal escindidas de la Secretaría de Obras Públicas, de la que dependían hasta el 22/12/15, fecha de publicación del mismo.

<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/255000-259999/257219/norma.htm>

**MINISTERIO DEL INTERIOR, OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA  
INFORMACIÓN REMITIDA POR LA SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS  
SUBSECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS**

**A y B) ACCIONES CONCRETAS EJECUTADAS**

**INFORMACIÓN Y DESARROLLOS NUEVOS**

Las acciones que se han implementado para llevar adelante la recomendación sugerida por el comité es mediante la sanción de la Resolución N° 267/2008, por la cual se aprobó el Reglamento General para la Rendición de cuentas de Fondos Presupuestarios Transferidos a Provincias, Municipios y/u otros Entes, aplicable a la totalidad de los Programas que operaban en la órbita del Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios, que cuenten con créditos presupuestario en los incisos 5-Transferencias-y 6 Activos Financieros.

(Resolución Disponible en:

(Resolución 267/2008 - “Sustitúyese el Reglamento General para la Rendición de Cuentas de Fondos Presupuestarios Transferidos a Provincias, Municipios y/u otros Entes, aprobado por el Artículo 1º de la Resolución N° 268/2007”, del 11/4/2008, disponible en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/135000-139999/139549/norma.htm>)

Por la mencionada Resolución se dispuso que las Jurisdicciones o Entidades dependientes del Poder Ejecutivo Nacional, cuyos presupuestos incluyan créditos en los incisos 5 (Transferencias, Transferencias a Gobiernos Provinciales y/o Municipales y Activos Financieros) destinados a la atención de programas o acciones de carácter social, que se ejecuten en el marco de convenios bilaterales, a suscribirse con las Provincias y/o Municipios y que prevean la obligación de rendir cuentas, serán las mismas las encargadas de dictar un reglamento que regule la rendición de fondos presupuestarios transferidos, al que deberán ajustarse dichos acuerdos. La resolución dispone que la Unidades Ejecutoras (denomínese así a las Subsecretarías y/o Organismos que sean los que inician el proyecto de Obra Pública a gestionarse) de Programas y Entidades que administran tales programas, deben elaborar en el plazo de 90 días contados a partir de la fecha citada Resolución, de acuerdo al modelo de instructivo establecido en la misma, los reglamentos particulares que consideren necesarios en el marco de cada plan que se ejecute en su órbita.

En las obras públicas que se realizan mediante el procedimiento de licitación pública, cada Subsecretaría y/o Organismo dependiente de esta Secretaria envía un Inspector de Obra a verificar el estado y avance de la misma. Cada Empresa Contratista debe remitir a la Unidad Ejecutora el certificado de obra respectivo y la curva de avance físico de la misma, mediante este método se lleva a cabo el control y verificación. Con la presentación del certificado de obra se hace el correspondiente desembolso.

Cabe destacar que aún queda pendiente implementar controles que permitan verificar en forma sistemática los avances físicos en las obras, lo que será objeto de la mejora continua de la nueva administración.

---

<sup>25</sup> La información del Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda de la República Argentina que consta seguidamente se basa en lo manifestado por dicho Ministerio en su respuesta a la Nota OA N° 1.237/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

**C) EVENTUALES DIFICULTADES DE LA APLICACIÓN**

No se observaron dificultades en los procesos de implementación de la Resolución N° 267/2008. No obstante se encuentra en proceso su revisión y auditoría integral.

**D) OTROS ÓRGANOS QUE HAN PARTICIPADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ANTERIORES RECOMENDACIONES**

De la implementación de dicha Resolución participaron todos los organismos dependientes del Ex Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios, actualmente la Secretaría de Obras Públicas depende del Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda.

**Sistemas de Obras Públicas**

A).- Actualmente en la Subsecretaría de Obras Públicas de la Nación dependiente de la Secretaría de Obras Públicas del Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda, se aplican las disposiciones de la Ley 13.064 y sus normas reglamentarias.

B).- Entre los desarrollos tecnológicos se encuentra el Sistema Informático de Gestión de la Secretaría de Obras Públicas, el mismo tiene como objeto lograr la integración de la información relativa a las obras públicas que se gestionan en las Subsecretarías, que actúan bajo la órbita de la Secretaría de Obras Públicas, de esta manera se obtiene información segura para incrementar los niveles de eficacia y transparencia en la administración de los recursos, y se instruye a los responsables de las distintas áreas a llevar a cabo la carga de datos y consolidación de los circuitos internos.

C).- No se poseen datos estadísticos para adjuntar a la presente.

**MINISTERIO DEL INTERIOR, OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA**  
**INFORMACIÓN REMITIDA POR LA SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HÍDRICOS**

**ACCIONES CONCRETAS EJECUTADAS**

**I).- OBRAS EN EL ORDEN NACIONAL**

**CONTRATACIÓN**

La contratación de las obras se ha realizado hasta el presente en el marco de la Ley de Obras Públicas N° 13.064 y del Decreto N° 1.023/2001. Para ello se sigue un proceso licitatorio que ha garantizado la publicidad del mismo. En efecto, la convocatoria a licitación se publicita no solo en el Boletín Oficial de la República Argentina, sino también en periódicos de gran tirada e incluso en diarios locales de la jurisdicción territorial donde se ejecutará la obra. La apertura de las propuestas se materializa en acto público con la presencia de funcionarios de la Escribanía General de la Nación. Luego se da un período de vista de las propuestas para que las empresas concurrentes puedan formular observaciones. Asimismo se designa una Comisión Evaluadora Interdisciplinaria y finalmente la adjudicación se efectúa mediante Resolución la autoridad competente.

**CONTROL INTERNO DEL AVANCE FÍSICO DE LAS OBRAS**

Para el control del avance físico, que es igual para ambas líneas de financiamiento, que se contrasta con el Plan de Trabajos y la Curva de Inversión, se designa en cada caso un Inspector de Obra que es el representante del Comitente ante el Contratista y es quién debe seguir permanentemente *in situ* el desarrollo de la obra en lo referente a los distintos aspectos contemplados en el Pliego Licitatorio respectivo. Pero además en todos los casos existe un doble control interno, ya que se designa en el ámbito de la Dirección Nacional de Proyectos y Obras Hídricas un Supervisor que viaja periódicamente a las obras y confirma que el avance que se documenta coincida con la realidad.

**CONTROL INTERNO FINANCIERO**

En ambos casos, a medida que avanzan las obras, se libran Certificados de obra que deben estar suscriptos por el Representante Técnico del Contratista y por la Inspección. Cuando entran a la Dirección Nacional de Proyectos y Obras Hídricas, son intervenidos también por los Supervisores respectivos que elaboran los informes pertinentes y en caso que consideren que todo está en orden, los suscribe la autoridad competente. En el caso que se abonen con fondos provenientes del Presupuesto Nacional, se pasan al área administrativa correspondiente del Ministerio, que ratifica la imputación realizada al iniciarse el proceso licitatorio y pasa posteriormente la Orden de Pago a la Tesorería General de la Nación para su pago. En el caso que se pague con el Fondo de Infraestructura Hídrica, los Certificados deben remitirse a la UNIDAD DE COORDINACIÓN DE FIDEICOMISOS (UCOFIN), organismo que también ejerce un control financiero previo a la remisión de los certificados para que los pague el BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA.

## **CONTROLES EXTERNOS**

Durante el período han existido en la Subsecretaría de Recursos Hídricos controles externos por parte de la AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN, la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN y de la UNIDAD AUDITORÍA INTERNA.

## **II).- OBRAS FINANCIADAS POR CONVENIO CON PROVINCIAS Y/O MUNICIPIOS.**

En los últimos años se han financiado muchas obras que ejecutan las jurisdicciones locales. También se han utilizado para ese financiamiento las dos líneas de las que nos hemos referido ut supra.

Su licitación y contratación las efectúan las jurisdicciones locales que tienen el carácter de comitentes, a la par que elaboran los proyectos y pliegos. La inspección también la desarrollan las jurisdicciones locales.

No obstante ello, la Subsecretaría de Recursos Hídricos, por intermedio de la Dirección Nacional de Proyectos y Obras Hídricas, supervisa los Pliegos, incluso supervisa que los métodos de contratación sean transparentes, evalúa los proyectos de obra y supervisa posteriormente su avance. En este caso existen diferencias en cuanto al pago y rendición de cuentas, según la fuente de financiamiento.

## **TRANSFERENCIA DE FONDOS**

En el caso del financiamiento para la realización de las obras por Presupuesto Nacional, no se pagan los certificados a los contratistas, sino que se transfieren los fondos a la jurisdicción local (Provincia o Municipio), y estas jurisdicciones, en su carácter de Comitentes, pagan a los Contratistas los certificados. Para rendir cuentas a la Subsecretaría las jurisdicciones locales deben presentar copia de los certificados y las facturas correspondientes, los extractos bancarios para controlar el movimiento de fondos y facturas en el caso de que se hubiese adquirido maquinaria y instrumental. En este sentido se debe respetar la Resolución ex-MINPLAN N° 267/08 que se adjunta como anexo en los convenios de asistencia financiera con las jurisdicciones locales.

## **PAGO POR FONDO HÍDRICO DE INFRAESTRUCTURA**

En este caso, los pagos se realizan directamente a los contratistas mediante la presentación de los Certificados de obra, por lo tanto la rendición de cuentas se hace a través de éstos. Una vez que se controlan, de la misma forma que la explicada previamente, se pasan a la UCOFIN y de allí al BANCO NACIÓN.

## **CONTROL DE EJECUCIÓN**

Si bien los Comitentes designan un Inspector, la Subsecretaría designa Supervisores, quiénes viajan a las obras y realizan los informes necesarios para efectuar los pagos.

## **III).- OTROS CONTROLES**

### **COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LOS PROCESOS DE REDETERMINACIÓN DE PRECIOS**

Atento el proceso inflacionario de los últimos años, se dictó el Decreto 1.295/2002 por el cual cada cierto tiempo se produce una situación por la cual es necesario redeterminar los precios. En el caso de las obras nacionales se aplica el citado Decreto y en el caso de las obras provinciales o municipales se aplica el decreto de su jurisdicción interna, pero con el límite de que los precios predeterminados no pueden ser más onerosos que si se aplicara la norma nacional. En todos los casos existe un control por parte de la mencionada Comisión.

### **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS**

Están incorporadas on line todas las obras financiadas por el Fideicomiso de Infraestructura Hídrica. En el mismo se puede seguir el avance físico y financiero de las obras.

## **INFORMACIÓN Y DESARROLLOS NUEVOS**

I.- Se ha puesto en servicio el Sistema de Gestión de la Secretaría de Obras Públicas (GSOP)

II.- Se han redactado las Pautas de Gestión Particulares para el Financiamiento y Desarrollo de las Obras Hidráulicas y Conexas de la Subsecretaría de Recursos Hídricos (Manual de Procedimientos).

III.- La nueva gestión gubernamental está trabajando para implementar un sistema de contratación de obras públicas que sea más rápido, transparente e igualitario con la utilización, dentro de lo posible, de mecanismos *on line* que faciliten todo el proceso.

#### **EVENTUALES DIFICULTADES DE LA APLICACIÓN**

No existen dificultades en general, no obstante se encuentran en revisión los procesos pendientes para determinar la conformidad del avance físico de las obras.

#### **OTROS ÓRGANOS QUE HAN PARTICIPADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ANTERIORES RECOMENDACIONES**

Participaron los diferentes organismos que formaban parte del ex-MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN FEDERAL, INVERSIÓN PÚBLICA Y SERVICIOS (Dirección de Coordinación, Subsecretaría Legal, Dirección General de Asuntos Jurídicos, Dirección de Presupuesto y la Comisión de Coordinación y Seguimiento de los Procesos de Redeterminación de Precios que depende la Subsecretaría de Obras Públicas.) y también UCOFIN dependiente del ex-MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS.

#### **MINISTERIO DEL INTERIOR, OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA** **INFORMACIÓN REMITIDA POR LA SECRETARÍA DE VIVIENDA Y HÁBITAT**

Respecto de los mecanismos de sistemas de control para la rendición de cuentas de fondos presupuestarios transferidos a provincias, municipios y/u otros entes, implementados con posterioridad al año 2006, cabe informar el dictado y aplicación de la siguiente normativa:

#### **I.- Resolución 268/2007 MIN. PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PUB. Y SERVICIOS**

11/05/2007. - Apruébase el reglamento general para la rendición de cuentas de fondos presupuestarios transferidos a provincias, municipios y/u otros entes.

<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=0DAB1896E9846B18FC306F2B75648926?id=128079>

#### **II.- Resolución 267/2008**

Bs. As., 11/4/2008

Sustitúyase el Reglamento General para la Rendición de Cuentas de Fondos Presupuestarios Transferidos a Provincias, Municipios y/u Otros Entes aprobado por el Artículo 1º de la Resolución Nº 268 de fecha 11 de mayo de 2007 del MINISTERIO DE PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PUBLICA Y SERVICIOS, cuya redacción se ajustará al texto que como ANEXO forma parte integrante del presente artículo, y será de aplicación para aquellos Programas y Entidades que operan en la órbita del MINISTERIO DE PLANIFICACION FEDERAL, INVERSION PUBLICA Y SERVICIOS y cuenten en sus presupuestos con créditos en los incisos 5 - Transferencias y 6 – Activos Financieros, que se ejecuten en virtud de convenios y/o acuerdos con Provincias, Municipios y/u otros Entes y para los fondos fiduciarios. Dicho Reglamento General, para la Rendición de Cuentas de Fondos Presupuestarios Transferidos a Provincias, Municipios y/u Otros Entes, será de aplicación obligatoria para las nuevas tramitaciones que se inicien a partir de la puesta en vigencia de la presente Resolución.

<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/135000-139999/139549/norma.htm>

#### **INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE A LA SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN DE OBRA PÚBLICA FEDERAL**

A partir del dictado del Decreto 212/15 la Subsecretaría tiene a su cargo el Registro Nacional de Constructores de Obras Públicas, y en virtud de la Resolución 20/2016 el área de Redeterminación de Precios de Contratos de Obra Pública, por lo que corresponde informar a esta Subsecretaría respecto de lo acontecido desde esas fechas en dicha áreas.

## ACCIONES CONCRETAS EJECUTADAS

### INFORMACIÓN Y DESARROLLOS NUEVOS

#### AREA DE REDETERMINACIÓN DE PRECIOS DE CONTRATOS DE OBRA PÚBLICA

I).- La Resolución Nº 20/2016 del Ministerio del Interior, de Obras Públicas y Vivienda, de fecha 10/02/2016 y publicada en el Boletín Oficial con fecha 16/02/2016, crea la “Comisión de evaluación, coordinación y seguimiento de los procesos de redeterminación de precios”  
<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/255000-259999/258649/norma.htm>

II).- El Decreto 691/2016 del Poder Ejecutivo Nacional, de fecha 17/05/2016 y publicado el 19/05/2016, aprueba un nuevo Régimen de Redeterminación de Precios de Contratos de Obra Pública y de Consultoría de Obra Pública de la Administración Pública Nacional y crea en el ámbito del Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda una Comisión de Control y Seguimiento del Régimen de Redeterminación de Precios de Contratos de Obra Pública y de Consultoría de Obra Pública de la Administración Pública Nacional, coordinada por el Subsecretario de Coordinación de Obra Pública Federal  
<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/260000-264999/261512/norma.htm>

#### REGISTRO NACIONAL DE CONSTRUCTORES DE OBRAS PÚBLICAS

I).- Está en proceso una reforma del Registro en vista de incrementar la competencia y la celeridad en las licitaciones de obras públicas, contribuyendo a una mayor transparencia en dichos procesos.

### PODER LEGISLATIVO NACIONAL CÁMARA DE DIPUTADOS<sup>26</sup>

Respecto de las acciones concretas que se han ejecutado para implementar los sistemas de control de cada contrato de obra, se informa que estos se sustentan en los principios de Eficiencia, Eficacia y Transparencia. A través de la página web de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, que es de libre acceso (<http://www.hcdn.gov.ar/institucional/administracion/index.html>) en el apartado correspondiente a administración, se han incorporado los siguientes puntos:

**a).- CARTELERA DE APERTURA:** En esta sección se encuentran todos los llamados a Licitación ya sea pública o privada, contrataciones Directas. Asimismo, en cada una de ellas se puede encontrar el pliego, el acta de apertura, el acta de adjudicación y la orden de compra.

**b).- REGLAMENTO PARA LAS CONTRATACIONES DE BIENES, OBRAS Y SERVICIOS DE LA HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION:** El mismo fue creado el día 13 de agosto del año 2012, por resolución Presidencial Nº 1145/12, donde se expresa que es imprescindible dictar normas que constituyan un avance hacia la seguridad jurídica, la eficiencia, eficacia y transparencia en las contrataciones de esta H. Cámara de Diputados de la Nación.

**c).- ARCHIVO HISTORICO DE LICITACIONES:** En esta sección se encuentran todas las licitaciones públicas, privadas o contrataciones directas desde el año 2008 hasta la actualidad.

**d).- FACTURACION ELECTRONICA:** En esta sección se encuentra el aviso conforme a resolución de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) Nº 2853/10 y la dirección de correo electrónico donde se centralizará el envío de las facturas electrónicas.

<sup>26</sup> La información de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación que consta seguidamente, reproduce textualmente lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA Nº 1.235/16 y 1.244/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

**e).- REGISTRO DE PROVEEDORES:** En esta Sección se encuentra el formulario para que cualquier empresa pueda bajar la solicitud de incorporación a la base de datos de proveedores de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Respecto de los nuevos desarrollos, disposiciones y medidas adoptadas en la materia, se informa que la Dirección General de Obras y Servicios Generales, dependiente de esta Secretaría Administrativa, se encuentra elaborando un proyecto en el cual se agregue a lo detallado en el apartado anterior, la siguiente información: 1) Certificación de avance de obra (ya sea parcial o definitivo), 2) Estadísticas de las empresas proveedoras de los diferentes servicios realizados en la HCDN, 3) Celebración de convenios de cooperación con organismos públicos y/o privados a fin de que auditen externamente dichas obras y que el informe emitido por ellos figure en la página web.

Asimismo, está en vigencia el PRIE (Plan Rector de Intervenciones Edilicias). Se trata de un plan integral para la recuperación y preservación del patrimonio arquitectónico y cultural del Palacio del Congreso Nacional y la mejora y refuncionalización de sus dependencias anexas. Este Plan encuentra sustento en la Carta de Venecia, que regula internacionalmente la conservación y la restauración de monumentos y sitios históricos. El proyecto comenzó con la firma de la resolución 0877/12 y su objetivo es la recuperación y la puesta en valor del Palacio Legislativo como edificio histórico en el marco de la celebración de los 30 años de la democracia. Vale agregar que dada la alta especialización que requiere el trabajo de restauración, se han solicitado los servicios de artesanos y restauradores, que trabajan bajo la supervisión de organismos públicos específicos en la materia, como son la Comisión Nacional de Museos y de Monumentos Históricos y la Dirección Nacional de Arquitectura.

Asimismo, se impulsará una modernización administrativa con el fin de promover una nueva cultura de la eficiencia pública a través de una gestión focalizada en los resultados y en la calidad de los servicios y la participación de la comunidad en la evaluación y control de los programas del Estado y de las instituciones públicas.

Respecto de la existencia de dificultades para la implementación de esta recomendación, podría hacerse mención a la complejidad que se le presenta al Organismo al momento de constatar si la firma adjudicataria ha dado efectivo cumplimiento a todos los requerimientos contemplados en el pliego de contratación, así como también a la fehaciente conclusión de las obras.

Finalmente, respecto de los organismos internos que han participado en la implementación de la recomendación, la Dirección de Auditoría Interna de esta Honorable Cámara, es la encargada de realizar los exámenes y las evaluaciones de las actividades de toda la organización, identificando eventuales deficiencias o irregularidades y desarrollando en consecuencia, recomendaciones de mejora y su correspondiente seguimiento, como así también el seguimiento de los expedientes que se tramitan en las demás direcciones.

PODER LEGISLATIVO NACIONAL  
CÁMARA DE SENADORES<sup>27</sup>

(...)

**Respuesta a la Recomendación 1.2.3.:**

Los controles de las licitaciones actualmente surgen no sólo de la Junta de Evaluación creada por DP 632/02 sino de las inspecciones internas realizadas por parte de la Dirección de Obras y Servicios pero no se incluyen las previsiones citadas anteriormente las que deberán ser incorporadas, ante el cambio de gestión, en los nuevos procesos.

<sup>27</sup> La información de la Honorable Senado de la Nación que consta seguidamente, se basa en lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA N° 1.236/16 y 1.243/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

MINISTERIO PÚBLICO DE LA NACIÓN  
MINISTERIO PÚBLICO FISCAL<sup>28</sup>

Los siguientes párrafos reproducen parte de la respuesta a la Recomendación 1.2.2. – Medida a):

Según informes de la Dirección Unidad Operativa de Contrataciones de la Procuración General de la Nación, se desarrollaron las siguientes acciones:

(...)

**Para Obra Pública** – régimen genérico y específico para Obra Pública Menor: se aprobó el Pliego de Bases y Condiciones Generales para Obra Pública del MPFN, por Resolución N° 3341 de fecha 22 de octubre de 2015.-

MINISTERIO PÚBLICO DE LA NACIÓN  
MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA

MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA - OBRAS PÚBLICAS

Decreto 1023/2001	Régimen de Contrataciones de la Administración Pública Nacional	<a href="http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/68396/norma.htm">http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/68396/norma.htm</a>
Resolución DGN N° 564/2007	Reglamento para la Locación de Inmuebles de la Defensoría General de la Nación	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200564_2007.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200564_2007.PDF</a>
Resolución DGN N° 514/2008	Procedimiento de Contratación Directa - Trámite Simplificado	<a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/compras/res%20DGN%200514_2008.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/compras/res%20DGN%200514_2008.PDF</a>
Resolución DGN N° 796/2008	Pliego de Bases y Condiciones Generales para los Procedimientos de Contratación Directa mediante Trámite Simplificado	<a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/compras/res%20DGN%200796_2008.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/compras/res%20DGN%200796_2008.PDF</a>
Resolución DGN N° 54/2011	Modificación de los montos en función de los cuales deberá contratarse de acuerdo a los diversos procedimientos	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200054_2011.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200054_2011.PDF</a>
Resolución DGN N° 230/2011	Aprobación del Régimen para la Adquisición, Enajenación y Contratación de Bienes y Servicios del Ministerio Público de la Defensa, y del Pliego Único de Bases y Condiciones Generales del Ministerio Público de	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200230_2011.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200230_2011.PDF</a>

28 La información del Ministerio Público Fiscal de la República Argentina que consta seguidamente se basa en lo manifestado por la Procuraduría de Investigaciones Administrativas (PIA) y por la Procuraduría de Criminalidad Económica y Lavado de Activos (PROCELAC) en su respuesta a la Nota OA N° 1.234/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó al Ministerio Público Fiscal la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

	la Defensa" y sus Anexos	
Resolución DGN N° 856/2011	Modificación a las Resoluciones DGN N° 514/2008 y 796/2008	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200856_2011.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200856_2011.PDF</a>
Resolución DGN N° 980/2011	Manual de Procedimientos para la Adquisición, Enajenación y Contratación de Bienes y Servicios del Ministerio Público de la Defensa	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200980_2011.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%200980_2011.PDF</a>
Resolución DGN N° 416/2014	Modificaciones a las Resoluciones DGN N° 564/2007 y 230/2011	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1397652919res%20DGN%200416_2014.PDF">http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/1397652919res%20DGN%200416_2014.PDF</a>
Resolución DGN N° 1908/2014	Pliego Único de Bases y Condiciones Generales de Obras Públicas Menores" del Ministerio Público de la Defensa (PCGOPM)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/res%20DGN%201908_2014.PDF">http://www.mpd.gov.ar/users/uploads/res%20DGN%201908_2014.PDF</a>
Resolución DGN N° 1256/2015	Modificación a Resoluciones DGN N° 980/2011 y 230/11	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%201256_2015.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/res%20DGN%201256_2015.PDF</a>
Resolución DGN N° 1921/2015	Modificación a la Resolución DGN N° 1908/2014	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras">http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones/normativa-compras</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/compras/res%20DGN%201921_2015.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/compras/res%20DGN%201921_2015.PDF</a>

En materia de Obras Públicas, este Ministerio elabora los Pliegos de Bases y Condiciones que regirán todo el proceso licitatorio de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 13.064 y su reglamentación – Ley Nacional de Obras Públicas. En ese sentido, es dable destacar que el *Pliego de Cláusulas Generales para la Licitación y Ejecución de Obras Públicas*, regulado por Resolución DGN N° 230/2011 y modificatorias, contempla la labor directa y en toda la etapa de ejecución del contrato la dirección y vigilancia de los trabajos. La superintendencia del Ministerio Público de la Defensa sobre los trabajos se hace efectiva por intermedio de la Inspección, llevados a cabo por la Dirección de Obra que se encuentra a cargo del Departamento de Arquitectura de este Organismo. En dichas inspecciones y visitas a obras, se verifica el cumplimiento y demás controles del contrato. También se solicitan en forma mensual el informe del estado de avance de obra, conforme al plan de trabajo aprobado oportunamente.

Por otra parte, nuestro organismo también cuenta con un *Pliego Único de Bases y Condiciones Generales de Obras Públicas Menores*, aprobado por Resolución DGN N° 1908/2014, cuyo objeto consiste en la ejecución de obras públicas de bajo monto, en atención de las necesidades funcionales de este organismo, resultando aplicable a aquellos servicio de construcción, refacción y/o trabajos de reacondicionamiento edilicio, que de acuerdo a sus características técnicas sean establecidos como simples o de escasa complejidad.

Dicha reglamentación cumple con los lineamientos generales que se aplican a las contrataciones que celebra este Ministerio, de conformidad con nuestro Reglamento de Compras y Ley N° 13.064; procurando un mecanismo de mayor practicidad, agilidad; garantizando la transparencia, publicidad, concurrencia y eficacia en la gestión de la contratación.

Por último, toda la normativa en materia de compras y contrataciones, los distintos procesos que se encuentran en curso (licitaciones Públicas, Privadas, Directas y de Trámite Simplificado), las convocatorias, Actas de Preadjudicaciones y Planes Anuales de Compras, pueden ser consultadas en la página web del Ministerio (<http://www.mpd.gov.ar/index.php/compras-y-contrataciones>)

## 2. SISTEMAS PARA PROTEGER A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y CIUDADANOS PARTICULARES QUE DENUNCIEN DE BUENA FE ACTOS DE CORRUPCIÓN

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

#### RECOMENDACIÓN 2:

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

#### Única medida:

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

- *Protección para quienes denuncien actos de corrupción que puedan estar o no tipificados como delitos y que puedan ser objeto de investigación en sede judicial o administrativa.*
- *Medidas de protección, orientadas no solamente hacia la protección de la integridad física del denunciante y su familia, sino también hacia la protección de su situación laboral, especialmente cuando se trate de un funcionario público y cuando los actos de corrupción puedan involucrar a su superior jerárquico o a sus compañeros de trabajo.*
- *Mecanismos para denunciar las amenazas o represalias de las que pueda ser objeto el denunciante, señalando las autoridades competentes para tramitar las solicitudes de protección y las instancias responsables de brindarla.*
- *Mecanismos que faciliten la cooperación internacional en las materias anteriores, cuando sea pertinente.*
- *Simplificar la solicitud de protección del denunciante.*

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 2 - Única medida

La República Argentina cuenta con diversos Proyectos de Ley en el sentido de la recomendación realizada por el MESICIC. Seguidamente se mencionan los Proyectos de Ley que cuentan con estado parlamentario.

<b>PROYECTOS DE LEY DE PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES DE BUENA FE CON ESTADO PARLAMENTARIO</b>		
<b>Nº de Trámite</b>	<b>Firmantes</b>	<b>Accesible en:</b>
1105-D-2016	CARRIZO, Ana Carla	<a href="http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&amp;numexp=1105-D-2016">http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&amp;numexp=1105-D-2016</a>
5372-D-2015	PETRI, Luis Alfonso	<a href="http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&amp;numexp=5372-D-2015">http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&amp;numexp=5372-D-2015</a>
0288-D-2015	GARRIDO, Manuel	<a href="http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&amp;numexp=5818-D-2013">http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&amp;numexp=5818-D-2013</a>
9843-D-2014	CACERES, Eduardo Augusto.	<a href="http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&amp;numexp=9843-D-2014">http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&amp;numexp=9843-D-2014</a>
3859-D-2014	PETRI Luis Alfonso	<a href="http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&amp;numexp=3859-D-2014">http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&amp;numexp=3859-D-2014</a>
3629-D-2016	PETRI Luis Alfonso	<a href="http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&amp;numexp=3629-D-2016">http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&amp;numexp=3629-D-2016</a>

## 3. ACTOS DE CORRUPCIÓN

### 3. ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO VI DE LA CONVENCION)

#### RECOMENDACIÓN 3:

*Adecuar y/o complementar los artículos del Código Penal que se relacionan a continuación, de la manera que seguidamente se menciona:*

#### Medida a):

*Artículo 256 del Código Penal, que se relaciona con el párrafo a. del artículo VI.1 de la Convención: podría complementarse de tal manera que incluyera los elementos “requerimiento” y “aceptación”, al igual que “favores” y “ventajas” previstos en dicho párrafo.*

#### Medida b):

*Artículo 257 del Código Penal, modificado por el artículo 33 de la Ley 25.188, que se relaciona con el párrafo a. del artículo VI.1 de la Convención: podría complementarse de tal manera que incluyera los elementos “requerimiento” y “aceptación”, al igual que “favores” y “ventajas” previstos en dicho párrafo.*

#### Medida c):

*Artículo 258 del Código Penal, modificado por el artículo 34 de la Ley 25.188, que se relaciona con el párrafo b. del artículo VI.1 de la Convención: podría complementarse de tal manera que incluyera los elementos “favores”, “promesas” o “ventajas” previstos en dicho párrafo.*

RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Recomendación 3. - Medidas a), b) y c)

PODER EJECUTIVO NACIONAL  
OFICINA ANTICORRUPCIÓN<sup>29</sup>  
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

#### I.- Introducción:

En el informe final del Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción aprobado en la decima reunión (11 al 16 de diciembre de 2006), se efectuaron una serie de observaciones en relación a la tipificación de los actos de corrupción previsto en el artículo VI.1 de ese documento internacional, en el derecho interno de la República Argentina.

Cabe recordar, que la primera conclusión del informe en relación a este tema fue que las disposiciones del ordenamiento jurídico de la República Argentina “conforman un conjunto de medidas pertinentes para la promoción de los propósitos de la Convención” (punto 3.1 del informe).

<sup>29</sup> La respuesta a esta sección del cuestionario fue elaborada por la Dirección de Investigaciones de la Oficina Anticorrupción (DIOA).

Sin perjuicio de ello, se recomendó optimizar esas disposiciones y que para ello se podría complementarlas tomando en consideración las observaciones efectuadas en un informe publicado en el año 2001, en el libro “Adaptando la Legislación Penal Argentina a la Convención Interamericana contra la Corrupción”.<sup>30</sup>

De tal manera, el Comité de Expertos recomendó a la Republica Argentina, adecuar y/o complementar los artículos del Código Penal de la manera que seguidamente se menciona:

a) *Artículo 256 del Código Penal, que se relaciona con el párrafo a. del artículo VI.1 de la Convención: podría complementarse de tal manera que incluyera los elementos “requerimiento” y “aceptación”, al igual que “favores” y “ventajas” previstos en dicho párrafo.*

b) *Artículo 257 del Código Penal, modificado por el artículo 33 de la Ley 25.188, que se relaciona con el párrafo a. del artículo VI.1 de la Convención: podría complementarse de tal manera que incluyera los elementos “requerimiento” y “aceptación”, al igual que “favores” y “ventajas”.*

c) *Artículo 258 del Código Penal, modificado por el artículo 34 de la Ley 25.188, que se relaciona con el párrafo b. del artículo VI.1 de la Convención: podría complementarse de tal manera que incluyera los elementos “favores”, “promesas” o “ventajas” previstos en dicho párrafo.*

## II. Respuesta:

La redacción actual de esos artículos es la siguiente:

- El artículo 256 del Código Penal, modificado por el artículo 31 de la Ley 25.188, expresa: “Será reprimido con reclusión o prisión de uno a seis años e inhabilitación especial perpetua, el funcionario público que por sí o por persona interpuesta, **recibiére** dinero o cualquier otra dádiva o **acceptare** una promesa directa o indirecta, para hacer, retardar o dejar de hacer algo relativo a sus funciones” (Cohecho Pasivo).

- El artículo 257 del Código Penal, modificado por el artículo 33 de la Ley 25.188, expresa: “Será reprimido con prisión o reclusión de cuatro a doce años e inhabilitación especial perpetua, el magistrado del Poder Judicial o del Ministerio Público que por sí o por persona interpuesta, **recibiére** dinero o cualquier otra dádiva o **acceptare** una promesa directa o indirecta para emitir, dictar, retardar u omitir dictar una resolución, fallo o dictamen, en asuntos sometidos a su competencia” (Cohecho del Magistrado del Poder Judicial o del Ministerio Público).

- El artículo 258 del Código Penal, expresa: “Será reprimido con prisión de uno a seis años, el que directa o indirectamente **diere** u **ofreciere** dádivas en procura de alguna de las conductas reprimidas por los artículos 256 y 256 bis, primer párrafo. Si la dádiva se hiciere u ofreciere con el fin de obtener alguna de las conductas tipificadas en los artículos 256 bis, segundo párrafo y 257, la pena será de reclusión o prisión de dos a seis años. Si el culpable fuere funcionario público, sufrirá además inhabilitación especial de dos a seis años en el primer caso y de tres a diez años en el segundo” (Cohecho Activo)

A efectos de lograr mayor claridad en el análisis hemos de agrupar por un lado las recomendaciones referidas a la acción típica y por el otro las relacionadas con los objetos del delito.

### a.- Acción típica.

#### a.i.- Requerir.

En primer lugar, hemos de tratar en forma conjunta las recomendaciones efectuadas a los artículos 256 y 257 del Código Penal, ya que son idénticas y además ambas figuras se encuentran íntimamente relacionadas debido a que el art. 256 es el tipo penal básico de cohecho pasivo y el 257 es un tipo penal dependiente de esa figura, que agrava la pena en razón de la calidad especial del sujeto activo (Magistrado del Poder Judicial o del Ministerio Público).

Respecto a la incorporación de ese verbo en estos delitos, cabe destacar que las conductas relacionadas con el término “requerir” se encuentran abarcadas en distintos tipos penales de nuestro ordenamiento jurídico, no sólo en los artículos citados, y por ello la jurisprudencia de los tribunales penales de nuestro país registra diversos precedentes sobre dichos comportamientos.

---

<sup>30</sup> Este informe se efectuó en el marco de un proyecto de cooperación técnica para la ratificación e implementación de la Convención, ejecutado por la OEA con la colaboración financiera del BID y la participación de la Oficina Anticorrupción de la República Argentina, y fue realizado por el Dr. Andrés José D’Alessio; ver específicamente los puntos IV. 1. a, IV.1. b y IV. A. Anexo 4 – Capítulo 3-1-b. Versión electrónica que puede consultarse en la siguiente página: [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_arg\\_sp.htm](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_arg_sp.htm)

El mayor problema que se plantea en ese tema lo presenta la conducta del funcionario público que exige o solicita una dádiva o dinero para hacer, retardar o dejar de hacer algo relativo a sus funciones.

En tal sentido, recordemos que el artículo 256 del C.P., prevé la figura del cohecho pasivo, la que requiere la actuación de otro autor (codelincuencia necesaria) pues el sujeto activo (funcionario público) no puede recibir o aceptar (por sí o por persona interpuesta) si no hay alguien que dé, ofrezca o prometa algo.<sup>31</sup>

Por ello, ante una exigencia del funcionario público, la mayoría de la jurisprudencia y la doctrina entiende que no se estaría dentro del ámbito del cohecho, sino de las exacciones ilegales o de la concusión.

Aquí aparecen en juego los siguientes artículos del Código Penal:

- El artículo 266 del Código Penal, modificado por el artículo 33 de la Ley 25.188, que expresa: “Será reprimido con prisión de uno a cuatro años e inhabilitación especial de uno a cinco años, el funcionario que, abusando de su cargo, **solicitar, exigiere o hiciere pagar o entregar indebidamente**, por sí o por interpuesta persona, una contribución, un derecho o una dádiva o cobrase mayores derechos que los que corresponden” (Exacciones).

- El artículo 267 del Código Penal que expresa: “Si se empleare intimidación o se invocare orden superior, comisión, mandamiento judicial u otra autorización legítima, podrá elevarse la prisión hasta cuatro años y la inhabilitación hasta seis años” (Exacciones agravadas).

- El artículo 268 del Código Penal, que expresa: “Será reprimido con prisión de dos a seis años e inhabilitación absoluta perpetua, el funcionario público que convirtiere en provecho propio o de tercero las exacciones expresadas en los artículos anteriores” (Concusión).

Sin embargo, no podemos dejar de señalar que la distinción entre el cohecho, y las exacciones y la concusión dio lugar a diversas posturas encontradas o enfrentadas.

Así, algunos autores y parte de la jurisprudencia entienden que a diferencia de lo que ocurre con la figura de cohecho, donde hay un acuerdo de voluntades entre el funcionario y el particular, en las exacciones y en la concusión hay una exigencia indebida por parte del agente. De tal manera la entrega en los últimos supuestos del dinero o la dádiva se funda en el miedo, en el temor que inspira en el sujeto pasivo el acto de autoridad.<sup>32</sup>

Conforme esta posición doctrinaria, la distinción no pasa por quien proponga el pacto venal, sino por la libertad con la que actúe el particular; de tal manera habrá cohecho aun cuando el acuerdo sea propuesto por el funcionario si la voluntad del particular no se encuentra viciada por el temor a la autoridad.<sup>33</sup>

En esta postura se presenta el problema de determinar qué sucede cuando el funcionario solicita sin generar temor en el particular y este no acepta la propuesta. Aquí, si bien las posturas son encontradas, existen posturas tanto doctrinarias como jurisprudenciales que entienden que esta conducta no queda impune, sino que debe ser entendida como una tentativa de cohecho pasivo.<sup>34</sup>

Sin embargo, cabe destacar que existen posturas que entienden que esa conducta sería atípica o simples actos preparatorios no punibles.<sup>35</sup>

31 D'Alessio, Andrés José y Divito, Mauro, “Código Penal de la Nación, comentado y anotado”, tomo II, La ley, Buenos Aires, 2011, 2da. edición, pagina 1274.

32 “El delito de cohecho pasivo supone un acuerdo, explícito o implícito propuesto por un tercero y aceptado por el funcionario público, en tanto que en la concusión es necesario que el funcionario exija o se haga entregar una dádiva”, Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional Federal, Sala II 17/05/1989, “Chumbita Ramón”, LL 1989-E-320; en el mismo sentido Cámara Nacional de Casación Penal, Sala III, 11/08/99 “M.,P. y otro” LL online. “Lo sustancial en autos, como también lo recuerda Soler, en la concusión tanto vale la exigencia o requerimiento explícito o implícito, derivados de la situación de hecho, de manera que la voluntad del sujeto pasivo se encuentre coartada, ya sea que se haya pronunciado como demanda imperiosa o simple pedido...” Sala VI , 21/ 03/2013, “**Rivarola , Marcos Ismael s/recurso de casación**”, publicado en el SAJ (SISTEMA ARGENTINO DE INFORMACIÓN JURÍDICA – **VER ANEXO 9** adjunto a la presente repuesta al cuestionario).

33 D'Alessio, Andrés José y Divito, Mauro, obra citada pag. 1319; **De Luca, Javier, “Cohecho y Concusión”, la Ley 1999-E, pag. 331; VER ANEXO 10** adjunto a la presente repuesta al cuestionario).

Ghezzi, Antonela y Degoumois, Martin “Los actos de corrupción en el Anteproyecto de Código Penal de la Nación” publicado en “Anteproyecto de Código Penal de la Nación”, Revista de Derecho Penal (INFOJUS), Año III, N°9, Buenos Aires, abril del año 2015.

34 A favor de la posibilidad de la tentativa en el cohecho, De luca, Javier, obra citada , punto IV; Juzgado Nacional de Instrucción N° 20, causa N° 27.616/96, “Wowe, Carlos” resuelta el 15 de agosto del año 1996; Sala I de la Cámara Nacional en lo Criminal y Correccional, Sala I, “Wowe, Carlos, resuelta el 15 de septiembre del año 1996 (ED, 175-431).

35 Rua, Gonzalo, comentarios a los artículos 256/59 del código penal, en “Código Penal y normas complementarias. Análisis doctrinal y jurisprudencial”, T 10, dirigido por los Dres. Baigún, David y Zaffaroni Eugenio Raúl, Buenos Aires, Buenos Aires, 1ra.edición, febrero del año

Por otra parte, existe otra posición doctrinaria y jurisprudencial que sostiene que en las exacciones ilegales es el funcionario el que siempre exige o pide.<sup>36</sup> Desde este punto de vista, no habría mayores problemas, siempre que el funcionario tomara la iniciativa y solicitara o exigiera una dádiva o dinero estaríamos en el ámbito de los artículos 266, 267 y 268 del Código Penal.

En conclusión, las conductas previstas por el verbo requerir se encuentran previstas en distintos tipos penales (no sólo en los artículos observado por la Comisión de Expertos); y si bien existen casos que presentan problemas, como la solicitud unilateral de dádivas o dinero por parte del funcionario público no aceptada por el sujeto pasivo, gran parte de la doctrina y jurisprudencia nacional entienden que esta conducta no resulta impune.

#### **a.ii.- Aceptar**

En relación a la recomendación de incorporar el verbo aceptar, entendemos que el art. 256 y 257 del C.P., respetaría el espíritu y sentido del art. VI inciso a) de la CICC. En este punto, basta recordar la descripción de la figura básica del art. 256 del C.P. que efectúa D'Alessio como delito de codelinuencia necesaria, quien destacó que las acciones típicas previstas son recibir, en el sentido de entrar en la tenencia material del objeto que se entrega; y aceptar, en cuanto se admite recibir en un futuro lo que se promete. También destacó que el sujeto activo no puede recibir o aceptar si no hay alguien que dé, ofrezca o prometa algo.<sup>37</sup>

En definitiva, de este breve resumen de las posturas jurisprudenciales y doctrinarias existentes sobre los tipos penales mencionados se puede concluir que la mayoría de las conductas abarcadas por los verbos cuya incorporación fue recomendada por el Comité de Expertos se encuentran abarcadas por ellos.

Sin embargo, debemos destacar que luego de efectuarse las recomendaciones aquí analizadas, han existido iniciativas por parte del Estado Argentino tendientes a resolver los problemas de interpretación que plantean los tipos penales citados y que ponen de manifiesto los fallos y autores mencionados precedentemente.

De tal forma, mediante el Decreto 678/2012, del 7/05/2012<sup>38</sup>, se conformó una nueva **“COMISION PARA LA ELABORACION DEL PROYECTO DE LEY DE REFORMA, ACTUALIZACION E INTEGRACION DEL CODIGO PENAL DE LA NACION”**, con el propósito de elaborar un proyecto de reforma integral de ese cuerpo normativo.

Para la conformación de la Comisión se seleccionó a algunos de los especialistas en derecho penal más prestigiosos de nuestro país. Además, a fin de obtener un abordaje más amplio en esta labor, los juristas que integraron la Comisión eran representantes de los distintos sectores del arco político; siendo ellos magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Diputados, Senadores y políticos de renombre.

Por ello, para la integración de esa Comisión especial se designaron representantes “ad honorem” de todos los sectores del arco político (Dres. Eugenio Raúl Zaffaroni, como presidente y los Dres. Ricardo Rodolfo Gil Lavedra, Federico Pinedo, María Elena Barbagelata y León Carlos Arslanián).

El **“Anteproyecto de Ley de Reforma y Actualización Integral del Código Penal de la Nación, de 2006”** (Ver ANEXO 11 adjunto a la presente respuesta al Cuestionario), fue elevado al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos el 31 de agosto del año 2006, y ubica en el Libro II, título XIII, “Delitos contra la administración pública”, Capítulo V, “Cohecho y tráfico de influencias” el artículo 261 (cohecho y concusión) que establece:

1. Será reprimido con prisión de DOS (2) a OCHO (8) años, multa de SESENTA (60) a DOSCIENTOS CUARENTA (240) días, e inhabilitación hasta VEINTE (20) años, el funcionario público que por sí o por persona interpuesta **exigiere, solicitare, aceptare o recibiere**, para sí o para un tercero, dinero o cualquier otra dádiva, ventaja patrimonial, o su promesa, para hacer, retardar o dejar de hacer algo relativo a sus funciones.

---

2011, pag. 553/546; Cámara Nacional de Casación Penal, Sala VI, 29/08/200, “**Varela Cid, Eduardo y otros**” – VER ANEXO 12 adjunto a la presente respuesta al cuestionario”.

36 Sosteniendo esta posición podemos citar por ejemplo a Donna, Edgardo Alberto, “Delitos contra la administración Pública”, Rubinzal-Culzoni, Editores; Santa Fe, mayo del año 2002, pág. 226, quién cita en la nota 56, un fallo de la Cámara Criminal y Correccional de San Martín, Prov. de Buenos Aires, Sala I, del 7/11/92, “Barrios J.A”, publicado en Jurisprudencia de Buenos Aires, tomo 73, folio 9791.

37 D'Alessio, Andrés José y Divito, Mauro, obra citada pag.1274.

38 Decr. 678/12, disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/196961/norma.htm>

2. El máximo de la pena de prisión será de DOCE (12) años para el magistrado del Poder Judicial o del Ministerio Público que por sí o por persona interpuesta **exigiere, solicitare, aceptare o recibiere**, para sí o para un tercero, dinero o cualquier otra dádiva, ventaja patrimonial, o su promesa, para emitir, dictar, retardar u omitir dictar una resolución, fallo o dictamen, en asuntos sometidos a su competencia

Como se observa, se incluyen en forma conjunta el cohecho y la concusión, tanto en el tipo penal básico (primer párrafo), como en el tipo penal agravado ante la comisión por parte de magistrados del Poder Judicial o del Ministerio Público.

Resulta claro que esta redacción resuelve la mayoría de los problemas planteados, cumple con las observaciones formuladas por el Dr. D’Alessio, y adecua de una forma más razonable nuestra legislación a la Convención Interamericana contra la Corrupción y a la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.<sup>39</sup>

Así, con la propuesta de incorporación del verbo “exigir”, no cabe duda que estaría incluido en este tipo penal el funcionario que requiere una dádiva o dinero, para hacer, retardar o dejar de hacer algo relativo a sus funciones; y con la propuesta de incorporación del verbo “solicitar” serían abarcados por la figura todas las conductas del funcionario público que evidencien una posición activa unilateral en esta temática (explícita o implícita).

Cabe recordar además, que como parte de la discusión y debate previo a la redacción final de este anteproyecto, se consultaron a diversas universidades, organizaciones no gubernamentales y organismo de gobierno; y entre ellas se consultó a la Oficina Anticorrupción.

En el año 2013 aprovechando esa oportunidad, la **Oficina Anticorrupción** elaboró un **informe (“Proyecto de Reforma Integral del Código Penal de la Nación. Consideraciones propuestas por la Oficina Anticorrupción”)**<sup>40</sup> proponiendo una serie de reformas al CP, entre ellas, la reforma del tipo del cohecho activo y la del cohecho agravado.

Respecto de la primera figura se propuso la siguiente redacción: “el funcionario público que, directa o indirectamente, **recibiere, aceptare o solicitare**, ya sea en su beneficio o de un tercero, sumas de dinero o cualquier objeto de valor pecuniario u otras compensaciones, tales como dádivas, favores o ventajas, a cambio de que dicho funcionario realice, retarde u omita realizar un acto relacionado con el ejercicio de sus funciones públicas, independientemente de que dichas acciones u omisiones sean cumplidas o no ”.

Respecto del tipo agravado, se propuso punir al “magistrado del Poder Judicial o del Ministerio Público, como así también quien interviniere como árbitro o amigable componedor en una controversia o diferendo entre partes, que por sí o por persona interpuesta, de manera directa o indirecta, recibiere, **aceptare o solicitare** sumas de dinero o cualquier objeto de valor pecuniario u otras compensaciones, tales como dádivas, favores o ventajas, para emitir, dictar, retardar u omitir dictar una resolución, fallo, dictamen, laudo o referendo en asuntos sometidos a su competencia...”

Como se observa esta propuesta de redacción de los delitos en cuestión también tenía como finalidad resolver los problemas de interpretación mencionados.<sup>41</sup>

## **b.- Objeto del delito.**

### **i.- Favores y ventajas.**

En este ítem, hemos de agrupar las recomendaciones de incorporar como objeto de los delitos previstos en los artículos 256 (cohecho pasivo), 257 (cohecho agravado) y 258 (cohecho activo) del Código Penal, a los “favores” y “ventajas”, dado que ellas se encuentran vinculadas al concepto de dádiva en nuestro ordenamiento jurídico.<sup>42</sup>

39 Ghezzi, Antonela y Degoumois, Martin, obra citada, pág. 56.

40 El informe de la Oficina Anticorrupción se encuentra disponible en:

[http://www.anticorupcion.gov.ar/documentos/2013\\_REFORMA%20C%C3%93DIGO%20PENAL\\_OA.pdf](http://www.anticorupcion.gov.ar/documentos/2013_REFORMA%20C%C3%93DIGO%20PENAL_OA.pdf)

41 El informe se puede consultar en : [http://www.anticorupcion.gov.ar/documentos/2013\\_REFORMA%20C%C3%93DIGO%20PENAL\\_OA.pdf](http://www.anticorupcion.gov.ar/documentos/2013_REFORMA%20C%C3%93DIGO%20PENAL_OA.pdf)

42 Para la elaboración de esta respuesta como la referida a la incorporación del término “promesas” se ha tomado en consideración la respuesta de la República Argentina al *checklist* en el marco del Primer Ciclo de Análisis del Mecanismo de Examen de la Aplicación de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Si bien, la cuestión relativa a qué debe entenderse por dádiva ha dividido a la doctrina, encontramos que buena parte de ella sostiene un concepto amplio de ese término, incluyendo a cualquier objeto o beneficio aunque no se le pueda señalar un valor de índole económico. Se parte de un criterio subjetivista que toma en cuenta el provecho o beneficio que la dádiva le reporta al agente.<sup>43</sup>

Desde este punto de vista, el concepto de dádivas incluiría beneficios personales, placenteros, de índoles sexual, estéticos, etcétera; y por ello abarcaría los favores y ventajas mencionados en la recomendación efectuada por el Comité de Expertos.

Cabe señalar, sin embargo que dentro de esta postura, algunos autores sostienen que la dádiva requiere siempre la existencia de algo que se pueda dar y recibir materialmente, por lo cual no quedarían abarcados por el tipo penal citado los favores y ventajas que no constituyan objetos materiales.<sup>44</sup>

En la jurisprudencia también se pueden encontrar precedentes que recogen esta postura, así la Sala II de la Cámara Nacional de Casación Penal ha interpretado que un miembro del poder judicial que aceptó y disfrutó de vacaciones en un hotel pagado por una persona sometida a proceso ante el juzgado a cargo del funcionario en cuestión incurrió en el delito de recepción ilícita de dádivas -Art. 259 C.P.-.<sup>45</sup>

Sin embargo, debemos recordar que algunos autores sostienen que la dádiva debe consistir en algo dotado de valor económico, es decir, que le otorgue al receptor un beneficio en su situación patrimonial.<sup>46</sup>

En este punto el anteproyecto de reforma del código penal del año 2006, no resuelve la cuestión planteada ya que como surge del art. 261 transcrito precedentemente, se mantiene como objeto del delito de concusión y del delito de cohecho a las dádivas, pero se agrega el calificativo “patrimonial” a las ventajas que el funcionario exige, solicita, acepta o recibe.<sup>47</sup>

Teniendo en cuenta las recomendaciones analizadas y la conveniencia de confirmar la concepción amplia de las dádivas como objeto de los delitos citados, la propuesta de la Oficina Anticorrupción proponía incorporar a los objetos inmateriales o intangibles como elementos de la acción típica del cohecho pasivo, del cohecho pasivo agravado y del cohecho activo, tal como surge de las transcripciones efectuadas precedentemente.<sup>48</sup>

## ii.- Promesas.

En relación a la recomendación de incorporar “promesas” como objeto del delito de cohecho activo, cabe aclarar que la doctrina y la jurisprudencia asimilan el concepto de “ofrecer” previsto en 258 del C.P, con la acción de “prometer”. En un precedente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del año 1872, claramente se admitió la acción de prometer como acción típica del delito de cohecho. En ese sentido el fallo establece que “El que promete una suma de dinero a un empleado nacional con el objeto de cooperar a un contrabando, comete el delito de cohecho, y es penado con multa igual al triple del valor de la promesa (arts. 75 y 78, Ley Penal)”.<sup>49</sup>

43 Donna, Edgardo Alberto, obra citada, pag.217, con cita de Ramos Mejía, Enrique, “El delito de concusión”, Depalma, Buenos Aires, 1963, pag.54. Siguen esta línea también Fontán Balestra, Carlos, Tratado de derecho Penal, Parte Especial, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1993, t.VII. pag.274; y Rua, Gonzalo, obra citada, pag.547/548, entre otros autores.

44 Creus, Carlos, “Delitos contra la administración pública”, Astrea, Buenos Aires, 1981, pag.275; D’Alessio, Andrés José y Divito, Mauro, obra citada, pág. 823.

45 Sala II Cámara Nacional de Casación Penal, causa Nro. 1404, “Correa, Julio Fernando s/ recurso de casación”, resuelta 26/11/1997. En el mismo sentido la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional de la ciudad de Buenos Aires, señaló que “la dádiva no es otra cosa que el beneficio, de cualquier índole, sea económica o no, que reporte provecho y utilidad, obtenido bajo influencia del “metus públicae potestates”. Bedetti, O, resuelta el 29/06/1979, en SAIJ (sistema argentino de información jurídico).

46 Nuñez Ricardo C., “Derecho Penal Argentino”, 2ª Ed., Lerner, Córdoba, 1974, t.VII, pág. 99; Soler Sebastián, “Derecho Penal Argentino”, 3ª Ed., 1970, t. V, pág. 212.

47 En tal sentido se ha sostenido que “el agregado efectuado, no denota cuál es la postura adoptada al respecto por la Comisión, ya que si bien se incorpora la “ventaja” (por si existía alguna duda de que la misma resultaba comprendida por el concepto de dádiva), se la limita a un contenido de índole patrimonial. Ahora bien, aun cuando esa aclaración haya tenido por objeto excluir del tipo penal cualquier entrega que persiga satisfacciones puramente estéticas, sensoriales o sentimentales; consideramos que no se ha logrado con ello dar solución definitiva a la cuestión, ya que al mantenerse el término dádiva subsisten las diferencias vigentes en torno a su significado y alcance”; Ghezzi, Antonela y Degoumois, Martín, obra citada, pág. 59.

48 En relación al cohecho activo la OA propuso la siguiente redacción del tipo penal: “el que, directa o indirectamente, prometiére, ofreciere u concediere a un funcionario público, ya sea en su beneficio o de un tercero, sumas de dinero o cualquier objeto de valor pecuniario u otras compensaciones, tales como dádivas, favores o ventajas, a cambio de que dicho funcionario realice, retarde u omita realizar un acto relacionado con el ejercicio de sus funciones públicas, independientemente de que dichas acciones u omisiones sean cumplidas o no”.

49 Fallos CSJN 11:249 “Criminal c/ Cocqueteaux, Carlos y otros.

Por otra parte, esta posición que acepta la promesa como acción típica del cohecho activo es unánime en la jurisprudencia y se ve reflejada en los fallos de la Cámara Nacional de Casación Penal, máximo Tribunal en materia penal.<sup>50</sup>

En tal sentido, también D’Alessio señaló que en relación a las acciones típicas del art. 258 del CP que: “da el que entrega, ofrece el que promete, lo que guarda sentido un estricto paralelismo con las conductas previstas por las formas de cohecho pasivo”.<sup>51</sup>

### III.- Conclusión.

En definitiva, conforme surge de lo desarrollado precedentemente, la mayoría de las conductas previstas en los términos que se recomiendan agregar a los arts. 256, 257 y 258 del C.P., se encuentran previstas en el ordenamiento penal argentino, no sólo en esos artículos sino en otros tipos penales analizados en este trabajo.

Si bien es cierto que en este tema existen supuestos que han generado problemas de interpretación en la doctrina y jurisprudencia nacional, el Estado Argentino ha realizado tareas para solucionarlos y optimizar los tipos penales observados en relación a lo previsto por la Convención Interamericana de lucha contra la Corrupción (en especial del párrafo a del artículo VI.1). Dentro de esas tareas, conforme lo antedicho, se encuentran la redacción del “Anteproyecto de Ley de Reforma y Actualización Integral del Código Penal de la Nación, de 2006” y el informe elaborado a tal efecto por la Oficina Anticorrupción.

## 4. RECOMENDACIONES GENERALES

### 4. RECOMENDACIONES GENERALES

#### RECOMENDACIÓN 4.1:

**Esta recomendación fue considerada satisfactoriamente y por lo tanto no se requiere suministrar información al respecto.**

#### RECOMENDACIÓN 4.2:

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

### RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

#### Recomendación 4.2.

De modo similar a lo manifestado en la respuesta de la República Argentina al cuestionario de la 4ª Ronda del MESICIC, el país estima oportuno proponer un debate en los Plenarios de esta 5ª Ronda acerca de las particularidades y características técnicas que deberían poseer los procedimiento e indicadores “(...) para analizar los resultados de los sistemas, normas, medidas y mecanismos considerados en el presente informe, y para verificar el seguimiento de las recomendaciones formuladas en el mismo”.

Esta propuesta se realiza en virtud de los desafíos que plantea la construcción de tales procedimientos y las dificultades técnicas que se presentan a la hora de elaborar indicadores capaces de medir objetivamente los resultados de políticas públicas dedicadas a prevenir la corrupción.

También a modo de propuesta, podría conformarse en el marco del Comité de Expertos del MESICIC una comisión ad hoc que analizara las experiencias comparadas en la materia y elaborara un informe que pudiera utilizarse como modelo por parte de los Estados Parte de la Convención.

<sup>50</sup> Sala II, causa N° 3891, “TORRES, Jorge Horacio s/recurso de casación”, registro n° 5167.2, resuelta el 23/09/02; Sala IV, causa N° 1626, “VARELA CID, Eduardo s/recurso de casación”, registro n° 2763.4, del 29/08/00, acepta la promesa como acción típica del cohecho activo, con absoluta independencia del efectivo cumplimiento de ésta, y de que ese cumplimiento deba ser anterior o posterior al acto de autoridad o al cese de la función. La forma del cohecho consiste en la aceptación de la promesa y se perfecciona por el acuerdo de voluntades.

<sup>51</sup> D’Alessio, Andrés José y Divito, Mauro, obra citada, pag.1285.

## **II.- DESARROLLOS NUEVOS EN RELACIÓN CON LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCION SELECCIONADAS PARA SER ANALIZADAS EN LA SEGUNDA RONDA**

### **II.- DESARROLLOS NUEVOS EN RELACIÓN CON LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCION SELECCIONADAS PARA SER ANALIZADAS EN LA SEGUNDA RONDA**

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

### **1.1. SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS DESARROLLOS NUEVOS**

#### **RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

##### **1.1. Sistemas para la contratación de Funcionarios Públicos DESARROLLOS NUEVOS**

#### **PODER EJECUTIVO NACIONAL MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN<sup>52</sup>**

Los siguientes párrafos reproducen lo ya expresado en la respuesta a la Recomendación 1.1.1. – Medida b):

Nuevas medidas que se encuentran en desarrollo en la actualidad (relacionado con el contenido del artículo iii párrafo 5 Convención que establece: “A los fines expuestos en el Artículo II de esta Convención, los Estados Partes convienen en considerar la aplicabilidad de medidas, dentro de sus propios sistemas institucionales, destinadas a crear, mantener y fortalecer: sistemas para la contratación de funcionarios públicos y para la adquisición de bienes y servicios por parte del estado que aseguren la publicidad, equidad y eficiencia de tales sistemas”).’

**Marco Normativo: nuevas disposiciones y/o medidas adoptadas con posterioridad al 17 de julio de 2006.**

Decreto N° 214/2006 – Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional

<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/114315/texact.htm>

Decreto N° 2098/2008, y sus modificatorios – Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) y sus modificatorios.

<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148090/texact.htm>

<sup>52</sup> La información que consta seguidamente se basa en lo manifestado por el Ministerio de Modernización en su respuesta a la Nota OA N° 1.245/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

Convenios Colectivos Sectoriales, se destacan entre otros:

a.- Decreto N° 127/2006 - Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA (INTA).

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000114999/113742/norma.htm>

b.- Decreto N° 40/2007- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000124999/124629/norma.htm>

c.- Decreto N° 109/2007 - Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI).

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/135000139999/135963/norma.htm>

d.- Decreto N° 973/2008 - Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal de Orquestas, Coros y Ballet Nacionales.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000144999/141861/norma.htm>

e.- Decreto N° 1133/2009 - Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal Profesional de los Establecimientos Hospitalarios y Asistenciales e Institutos de Investigación y Producción dependientes del Ministerio de Salud.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000159999/157067/norma.htm>

f.- Decreto N° 1032/2009

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000159999/156271/texact.htm>

g.- Decreto N° 1223/2010 - Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal de la Comisión Nacional de Actividades Espaciales.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/170000174999/171373/norma.htm>

h.- Decreto N° 1714/2010 - Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION (SIGEN).

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/175000179999/175411/norma.htm>

Decreto N° 2539/2015 Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal Civil y Docente Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad y Personal del Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/255000259999/256064/norma.htm>

Resolución N° 98/2009 Regímenes de Evaluación de Desempeño del Personal.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/159864/texact.htm>

Decisiones Administrativas N° 506/2009, N° 1126/2012 y N° 609/2014 – Cobertura de Cargos Vacantes – Autorización y Aprobación de la normativa para la cobertura de las vacantes de planta permanente existentes en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo Público.

<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/161048/norma.htm>

<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204497/norma.htm>

<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/230000-234999/233185/norma.htm>

Resolución n° 39/2010 – Régimen de selección de personal para el sistema nacional de empleo público y Resolución N° 103/2010- complementaria del mencionado Régimen.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/165490/texact.htm>

Resolución N° 45/2010 - Cartelera Pública Central de Ofertas de Empleo Público

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000169999/165679/norma.htm>

Resolución N° 384/2014 Régimen de Inducción – Programa General de Actividades de Capacitación Obligatoria para Personal Ingresante.

[http://www.sgp.gob.ar/contenidos/onep/normativa/res\\_384.pdf](http://www.sgp.gob.ar/contenidos/onep/normativa/res_384.pdf)

Resolución n° 24/2011 Régimen Extraordinario para la Promoción de Tramo Escalonario

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000184999/181767/norma.htm>

Resolución N° 321/2012 Régimen de Valoración para Promoción de Tramo Escalafonario Personal SINEP

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000204999/202212/norma.htm>

Resolución N° 163/2014 – Reglamentación Régimen de Valoración para Promoción de Tramo

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/230000234999/231259/norma.htm>

Resolución n° 24/2011 Régimen Extraordinario para la Promoción de Tramo Escalafonario

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000184999/181767/norma.htm>

Disposición N° 25/2012 Promoción de Tramo Escalafonario

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000204999/204770/norma.htm>

Resolución n° 184/2014 – Régimen para la Aprobación de Bonificación Desempeño Destacado

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/230000234999/230847/norma.htm>

Resolución n° 28/2010 – Régimen Asignación Suplemento Capacitación terciaria y Promoción de Grado

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000164999/164834/norma.htm>

Resolución n° 40/2010 – Régimen de Cambio de Agrupamiento Personal SINEP

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/165489/texact.htm>

Resolución n° 156/2014 – Modificación Cambio de Agrupamiento

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/225000229999/229922/norma.htm>

Decreto N° 254/2015 Revisión de los Procesos Concursales y de Selección de Personal.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/255000259999/257348/norma.htm>

Decreto N° 227/2016 - Competencias en materia de designaciones y contrataciones de personal.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/255000259999/258018/norma.htm>

#### **Desarrollos tecnológicos con posterioridad al 17 de julio de 2006.**

- Personal Adscripto
- Capacitación Terciaria - Personal SINEP
- Cartelera de Ofertas de Empleo (RCOE)
- Registro Central de Personas Contratadas (RCPC)
- Registro Central de Personas con Discapacidad (RCPD)
- Sistema de re encasillamiento SINAPA- SINEP, Tramitación de Promoción de Tramo, Grado, Bonificación por desempeño destacado e ingresados por concurso (personal SINEP)
- Nomenclador de Títulos
- Nomenclador de Organismos
- Registro de Designaciones Transitorias
- Consulta vía Correo Electrónico
- Sistema de Tramitación Electrónico (site)
- Sistema de Inscripciones CONCURSAR

El Sistema de Inscripciones “CONCURSAR” permite a los Organismos que opten por utilizar dicha aplicación, contar con un Sistema de Preinscripción Electrónica.

A través de una página de internet, [www.concursar.gob.ar](http://www.concursar.gob.ar), los interesados pueden postularse a los cargos a concursar para el ingreso a la planta permanente de la Administración Pública Nacional e informarse sobre toda información relevante de las Convocatorias en curso.

La Oficina Nacional de Empleo Público realiza Actividades de Capacitación en el Sistema de Inscripciones Concursar para los equipos integrantes de las unidades de personal que decidan utilizar el aplicativo. La actividad, que se realiza en un espacio de formación teórico – práctico, está orientada a desarrollar, transferir y fortalecer los conocimientos y habilidades que se utilizan en el proceso de selección de personal, específicamente en las instancias de Preinscripción Electrónica e Inscripción Documental.

## Resultados

### Informes publicados

- Informes sobre Personal Comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General (ANUAL)
- Personal Adscripto (ANUAL)
- Registro y Actualización de los Cargos y Contratos Desempeñados por Personas con Discapacidad Certificada (SEMESTRAL)
- Personal Contratado (ANUAL)

**PODER LEGISLATIVO NACIONAL  
CÁMARA DE DIPUTADOS<sup>53</sup>**

La Secretaría Administrativa de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación se encuentra trabajando en nuevos mecanismos de control del presentismo para el personal de la Cámara. Al respecto, mediante Disposición Administrativa N° 44/2016, se aprobó el Procedimiento para el control del Presentismo del personal de esta Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

**MINISTERIO PÚBLICO DE LA NACIÓN  
MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA**

**MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA - DESARROLLOS INFORMÁTICOS**

Resolución DGN N° 1659/2012	Sistema Integral de Entradas y Salidas	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/secretaria-general-de-coordinacion/departamento-de-informatica">http://www.mpd.gov.ar/index.php/secretaria-general-de-coordinacion/departamento-de-informatica</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/informatica/res%20DGN%201659_2012.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/informatica/res%20DGN%201659_2012.PDF</a>
Resolución DGN N° 152/2011	Creación de la Unidad Ejecutora del Proyecto de Gestión Informática	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/secretaria-general-de-coordinacion/departamento-de-informatica">http://www.mpd.gov.ar/index.php/secretaria-general-de-coordinacion/departamento-de-informatica</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/informatica/res%20DGN%200152_2011.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/informatica/res%20DGN%200152_2011.PDF</a>
Resolución DGN N° 1647/2012	Aprobación y obligatoriedad del Sistema de Gestión <i>DefensaPublica.net</i>	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/secretaria-general-de-coordinacion/departamento-de-informatica">http://www.mpd.gov.ar/index.php/secretaria-general-de-coordinacion/departamento-de-informatica</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/informatica/res%20DGN%201647_2012.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/informatica/res%20DGN%201647_2012.PDF</a>
Ley N° 26.857	Carácter Público de las Declaraciones Juradas Patrimoniales Integrales de los Funcionarios Públicos	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/215002/norma.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/215002/norma.htm</a>
Ley N° 25.188	Ley de Ética de la Función Pública	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60847/norma.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60847/norma.htm</a>
Resolución DGN N° 65/2016	Sistema Informático de Gestión Integral de Recursos Humanos y Haberes (SURH)	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/secretaria-general-de-coordinacion/departamento-de-informatica">http://www.mpd.gov.ar/index.php/secretaria-general-de-coordinacion/departamento-de-informatica</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/informatica/res%20DGN%200065_2016.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/informatica/res%20DGN%200065_2016.PDF</a>
Res. DGN N° 1120/06	procedimiento para la presentación de las Declaraciones Juradas	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/secretaria-general-de-coordinacion/departamento-de-informatica">http://www.mpd.gov.ar/index.php/secretaria-general-de-coordinacion/departamento-de-informatica</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/informatica/res%20DGN%201120_2006.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/informatica/res%20DGN%201120_2006.PDF</a>

53 La información de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación que consta seguidamente, reproduce textualmente lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA N° 1.235/16 y 1.244/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

	Patrimoniales	
Resolución DGN N° 620/2014	Sistema Informático de Declaraciones Juradas.	<a href="http://www.mpd.gov.ar/index.php/secretaria-general-de-coordinacion/departamento-de-informatica">http://www.mpd.gov.ar/index.php/secretaria-general-de-coordinacion/departamento-de-informatica</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/FormularioDDJJ/formulario.php">http://www.mpd.gov.ar/FormularioDDJJ/formulario.php</a> <a href="http://www.mpd.gov.ar/pdf/informatica/res%20DGN%200620_2014.PDF">http://www.mpd.gov.ar/pdf/informatica/res%20DGN%200620_2014.PDF</a>
Ley N° 25.326	Protección de los Datos Personales	<a href="http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/norma.htm">http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/norma.htm</a>
Ley N° 25.506	Firma Digital	<a href="http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/70000-74999/70749/norma.htm">http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/70000-74999/70749/norma.htm</a>

MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA - DESARROLLOS TECNOLÓGICOS

El *Departamento de Informática*, dependiente de la *Secretaría General de Coordinación*, es el encargado de proponer y proyectar los desarrollos tecnológicos de este Ministerio. El personal que se incorporó al área administrativa de dicha dependencia lo hizo a través del sistema de exámenes previsto para el escalafón “Técnico Administrativo”; mientras que las asignadas a funciones técnicas fueron entrevistadas y evaluadas con colaboración de especialistas de la Dirección General de Recursos Humanos, todo ello como forma de transparentar el ingreso del personal. En el mismo sentido, ante la posibilidad de incorporación de otra persona por medio de contrato, se llevó a cabo un concurso interno, anónimo, que consistió en una prueba de oposición redactada y calificada por un Tribunal Examinador integrada por funcionarios del Departamento y por un experto externo que colaboró “ad honorem”, de cuyo resultado surgió la propuesta de contratación.

El MPD cuenta con un *Portal Institucional* ([www.mpd.gov.ar](http://www.mpd.gov.ar)), en el que, con la intención de dar publicidad, se incorpora la información sobre el organismo, su organización, dependencias, turnos judiciales, compras y contrataciones, así como la normativa que regula las formas y ámbito de actuación. Esta información puede ser “subida” tanto por las diversas áreas que integran el Ministerio como por la administración del portal. Una de las funciones más importantes del Portal, es la publicidad de los exámenes para el ingreso al Ministerio como para los concursos para el cargo de funcionarios y magistrados, a fin de darle más transparencia y equidad al sistema de ingreso.

Asimismo, con la *Intranet Institucional* ([www.intranet.mpd.gov.ar](http://www.intranet.mpd.gov.ar)) donde se publican además de esa información, otros documentos relacionados con cuestiones que se comunican hacia adentro del Ministerio.

En lo que hace a *desarrollos informáticos*, podemos nombrar la implementación *Sistema Integral de Entradas y Salidas* (SIES) dispuesto mediante Resolución DGN N° 1659/12; entre las principales características tecnológicas del SIES, es posible mencionar que funciona sobre una base de datos única y que utiliza tecnología web, circunstancias que, sumado a la posibilidad de garantizar conectividad entre todas las áreas de la Defensoría General de la Nación, avalan la posibilidad de introducir modificaciones que mejoren la calidad de los procedimientos de gestión abordados, incrementen las posibilidades de control y verificación de procesos y avances hacia la concreción de un expediente digital a través del otorgamiento de valor preeminente a los registros que se realicen en el sistema informático, tanto en lo que tiene que ver con las constancias de recepción, las transferencias entre oficinas o el diligenciamiento hacia sitios externos. Esta nueva herramienta habilita el ingreso, transferencia, diligenciamiento y notificación de documentación, expedientes y/o actos administrativos de manera descentralizada sin que ello impida el control de todo lo que sea registrado en el ámbito de la Defensoría General de la Nación.

También es menester mencionar el Sistema de Gestión del Ministerio Público de la Defensa, (*DefensaPública.net*), que utilizan las defensorías y otras áreas en lo atinente al trámite de litigios o solicitudes de cooperación. Mediante Resolución DGN N° 152/2011 se creó la *Unidad Ejecutora del Proyecto de Gestión Informática*, integrada por representantes de los distintos ámbitos de actuación del MPD así como por personal de informática, con la finalidad de llevar adelante el asesoramiento y seguimiento del diseño, programación, desarrollo e implementación de un software de Gestión de la Defensa Pública.

En el ámbito de la Unidad Ejecutora del Proyecto se definieron los alcances, funcionalidades y características del futuro Sistema, teniendo en cuenta las particularidades específicas de intervención en cada Fuero, Instancia y Jurisdicción, estableciendo como principio básico de gestión al “Asistido” y no a las causas judiciales.

Se realizó una “Implementación de la Capacitación y Prueba Piloto”, que tuvo por objeto realizar un simulacro de puesta en producción del Sistema, a fin de detectar la mayor cantidad de errores y situaciones no modeladas en aquel. Una vez realizadas las mejoras y adecuaciones detectadas, se produjo la capacitación “*in situ*” en Dependencias.

Desde el mes de septiembre de 2012 el Sistema "DefensaPública.net " se encuentra operativo, y mediante Resolución DGN N° 1647/2012 se dispuso su aprobación y la obligatoriedad de su utilización.

Asimismo, el uso del Sistema se ha ido ampliando y perfeccionando, contando actualmente con un Módulo Gestión de la Unidad de Registro, Sistematización y Seguimiento de Hechos de Tortura y otras formas de violencia, aprobado por Resolución DGN N° 1221/13; el Módulo “Sistema Único de Información Carcelaria”, aprobado por Resolución DGN N° 1652/2013, entre otros.

Desde fines del año 2015, la continuidad del desarrollo de la herramienta y la implementación del plan de capacitación correspondiente se encuentran a cargo del Departamento de informática. Otro de los avances tecnológicos del Ministerio Público de la Defensa, es el *Sistema Informático de Gestión Integral de Recursos Humanos y Haberes* (SURH), dispuesto por Resolución DGN N° 65/2016, a fin de optimizar la eficacia y calidad de los resultados obtenidos en los procesos de gestión de los recursos humanos del Ministerio Público de la Defensa que se cumplían mediante el uso del papel, correo electrónico, llamados telefónicos, etc., y que fueron sustituidos por canales de gestión más modernos y fluidos mejorando la comunicación entre las áreas y otorgando confiabilidad, fiabilidad y disponibilidad de la información.

En lo que hace a los beneficios que este nuevo sistema SURH aporta a las actividades cotidianas de las/os miembros del MPD, se resalta la agilización de trámites y consultas que habitualmente efectúan las/os integrantes del MPD, a través de lo que comúnmente se denomina “*portal del empleado*” (“Mi Portal MPD”) que es la plataforma informática a la cual se ingresa de manera personal e individual, a través de un entorno seguro de la *Intranet* de este Ministerio, donde cada persona podrá acceder a distintas funcionalidades, como: a) LEGAJOS PERSONALES; b) RECIBOS DE SUELDOS; c) CERTIFICADOS DE HABERES; d) LICENCIAS; e) EXÁMENES Y CONCURSOS y f) CAPACITACIÓN.

También contamos con el *Sistema de Gestión de Expedientes y Asistidos* (SGEYA), el cual es utilizado por la Unidad de Defensores Públicos Tutores y Defensores Públicos Curadores, pues les permite administrar los bienes de las personas a las que se le brinda asistencia, además de contener informes relacionados con la situación personal de el/la asistido/a. Este sistema es también utilizado por el *Registro de Incapaces* con sede en la Defensoría de Menores e Incapaces ante los Tribunales de Segunda Instancia en lo Civil. La interface ACCESS interviene en la gestión de las órdenes de pago de los causantes.

En otro orden de ideas, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por las Leyes Nros. 26.857 y 25.188, y afianzar el carácter público y de libre accesibilidad a las Declaraciones Juradas Patrimoniales Integrales presentadas por las personas que se encuentran obligadas en virtud del ejercicio de la función pública, reglamentó oportunamente a través de la Res. DGN N° 1120/06 el procedimiento para la presentación de las Declaraciones Juradas Patrimoniales Integrales por parte de los sujetos obligados. Asimismo, en atención a la brindarle mayor publicidad de las Declaraciones Juradas Patrimoniales, mediante Resolución DGN N° 620/2014 *Sistema Informático de Declaraciones Juradas*.

En relación con la administración del Ministerio, la Administración General adquirió a la firma ADCONSA un módulo del *Sistema de Administración y Finanzas* (SAF) para el Área de Patrimonio.

Para las áreas de Insumos y Depósito, este Departamento desarrollo sistemas propios tendientes a poder realizar una mejor gestión y control de los recursos de este Ministerio.

Corresponde mencionar que todas las bases de datos de este Ministerio se encuentran registrada conforme los estándares requeridos por la Ley N° 25.326 de Protección de Datos Personales.

Por último, resulta importante destacar que el MPD es autoridad de registro para la firma digital en los términos de la Ley N° 25.506, que se utiliza, entre otras cuestiones, para la emisión digital de los recibos de sueldo mediante el ya mencionado *MiPortalMPD*.

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

### DESARROLLOS NUEVOS

#### RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

#### 1.2. Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado DESARROLLOS NUEVOS

#### PODER EJECUTIVO NACIONAL OFICINA NACIONAL DE CONTRATACIONES<sup>54</sup> MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN

#### A).- Marco normativo:

En relación a este indicador, esta Oficina enumerará a continuación la normativa dictada al amparo del reglamento de contrataciones aprobado por el Decreto N° 893/2012, a saber:

- **NORMATIVA SOBRE EL RÉGIMEN DE CONTRATACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL**
  - Disposición N° 57/2015 – ONC Habilidad del sistema AR\_DIFUSION
  - Disposición N° 79/2014 – ONC Modificatoria de la Disposición ONC N° 64/14 sobre medios excepcionales de difusión.
  - Disposición N° 69/2014 – ONC Habilitase el Sistema Electrónico de Contrataciones de la Administración Nacional AR\_COMPRA.
  - Disposición N° 64/2014 – ONC Procedimiento excepcional de difusión.
  - Disposición N° 58/2014 – ONC Pliego Único de Bases y Condiciones Generales.
  - Decreto N° 1039/2013 Fija los montos para determinar las autoridades competentes para dictar los actos administrativos de los procedimientos de selección y actualiza los montos para establecer las competencias para aprobar gastos, ordenar pagos y efectuar desembolsos.
  - Decreto N° 893/2012 Reglamento del Régimen de Contrataciones de la Administración Pública Nacional. ANEXO con la modificación introducida por la OFICINA NACIONAL DE CONTRATACIONES.
  - Decreto Delegado N° 1023/2001 Régimen de Contrataciones de la Administración Pública Nacional.

<sup>54</sup> La información que consta seguidamente se basa en lo manifestado por la Oficina Nacional de Contrataciones (Secretaría de Modernización Administrativa - Ministerio de Modernización) en su respuesta a la Nota OA N° 1.238/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

- **NORMATIVA PROGRAMA DE ORDENAMIENTO DE LAS COMPRAS Y CONTRATACIONES DEL ESTADO**
  - Disposición N° 91/2014 – ONC Especificaciones Técnicas estandarizadas para la adquisición de automotores.
  - Disposición N° 23/2013 Derogase la Disposición SSTG N° 14/13. Apruébense nuevos modelos de convenio destinados a instrumentar la relación con YPF S.A. para la provisión de combustibles y lubricantes, en los términos del Decreto N° 1189/12.
  - De. Adm. N° 244/2013 Aprueba el cronograma y el “modelo de convenio de convenio para la utilización de los servicios de OPTAR SOCIEDAD ANONIMA” para la compra de pasajes en los términos del Decreto N° 1191/12.
  - Disposición N° 24/2013 Aprueba el formulario modelo “Solicitud de Contratación de Automotores”, el que deberá ser utilizado por las unidades requirentes de las jurisdicciones y entidades comprendidas en el artículo 8° inciso a) de la Ley N° 24.156 para realizar las solicitudes de contratación que efectuaren en el marco de la Disposición SSTG N° 10/2012 y en el que deberán completar los requisitos consignados en el punto 3° del Anexo I de la aludida Disposición.
  - Disposición N° 10/2012 Apruébase el procedimiento que deberán seguir las entidades y jurisdicciones comprendidas en el artículo 8° inciso a) de la Ley N° 24.156, para la celebración de convenios de leasing con NACIÓN LEASING S.A. y el “Modelo de Convenio de Leasing”.
  - Disposición N° 9/2012 Apruébase el Modelo de Convenio Interadministrativo para la contratación del servicio de pago de haberes con el Banco de la Nación Argentina.
  - Disposición N° 7/2012 Envío de información reglamento del Régimen de Contrataciones de la Administración Pública Nacional.
  - Decreto N° 1191/2012 Adquisición de pasajes a Aerolíneas Argentinas S.A. y Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur S.A.
  - Decreto N° 1190/2012 Contratación de telefonía celular móvil, radio y transferencia de datos por Acuerdo Marco.
  - Decreto N° 1189/2012 Provisión de Combustible y Lubricante con YPF S.A.
  - Decreto N° 1188/2012 Contrato de leasing de automotores con Nación Leasing S.A.
  - Decreto N° 1187/2012 Pago de haberes mediante el Banco de la Nación Argentina.
- **NORMATIVA COMPLEMENTARIA AL RÉGIMEN DE CONTRATACIONES DE LA ADMINISTRACION NACIONAL**
  - Disposición ONC N° 21/2015 Medidas para la implementación del Sistema de Protección Integral de los Discapacitados.
  - Disposición SSTG N° 1/2013 - Apruébase el “Formulario Plan Anual de Contrataciones”.
  - Disposición N° 6/2012 - Apruébase el procedimiento que los interesados deben cumplir a los fines de ser incorporados, actualizar datos y renovar la vigencia de la inscripción en el Sistema de Información de Proveedores
  - Decreto N° 312/2010 Sistema de protección integral de los discapacitados
  - Decreto N° 984/2009 Organismos del Sector Público Nacional. Contratación de bienes y servicios para la realización de campañas institucionales de publicidad y de comunicación.
  - Decisión Administrativa N° 344/1997 Creación del Sistema de Identificación de Bienes y Servicios de Utilización Común
- **NORMATIVA SOBRE CONTRATACIONES DE BIENES Y SERVICIOS INFORMÁTICOS**
  - Disposición SSTG N° 5/2015
  - Estándares Tecnológicos para la Administración Pública Nacional (ETAP's) Versión 21.0.
  - Decreto N° 1110/2000 Sistema de Control Interno
  - Resolución N° 77/99SFP Amplía los alcances del Anexo al Art. 5° del Decreto 856/98. Montos
  - Decreto N° 856/98 Establece la obligación de proporcionar información. Artículo 5°
- **COMUNICACIONES DE LA OFICINA NACIONAL DE CONTRATACIONES**
  - Comunicación N° 41/16 Comunicación N° 41/16 – Modificación artículo 81 de la Ley 24.156 y entrada en vigencia Decreto N° 227/16.
  - Comunicación N° 40/16 Compendio normativo de dictámenes del 2012 al 2015.
  - Comunicación N° 39/16 Transferencia de la ONC a la órbita del MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN.
  - Comunicación N° 38/15 Entrada en vigencia del Decreto N° 2670/2015 incorporando y/o sustituyendo artículos del Reglamento aprobado por Decreto N° 893/12.
  - Comunicación N° 37/15 Disposición ONC N° 75/15 Habilitación del sistema AR\_DIFUSION
  - Comunicación N° 36/15 Recomendación para la adquisición de balastros electromagnéticos y electrónicos para tubos fluorescentes

- Comunicación N° 35/15 Recomendación para la adquisición de tubos fluorescentes y plásticos
- Comunicación N° 34/15 Suscripción de Acuerdo Marco para servicio de impresión.
- Comunicación N° 33/15 Entrada en vigencia de la Disposición ONC N° 45/15.
- Comunicación N° 32/15 Recomendación para la adquisición de equipos de aire acondicionado.
- Comunicación N° 31/15 Documentación necesaria en los trámites de sanción. Deja sin efecto la Comunicación General N° 7/13.
- Comunicación N° 30/15 Recomendaciones para compras sustentables de servicios de limpieza, productos de limpieza y servicios de catering para eventos.
- Comunicación N° 29/15 Compras públicas sustentables. Recomendación sobre la compra de papel reciclado.
- Comunicación N° 28/15 Compras públicas sustentables. Recomendación sobre la compra de guantes para uso sanitario.
- Comunicación N° 27/15 Opciones ante el vencimiento de los convenios con NACION LEASING S.A.
- Comunicación N° 26/15 Habilitación de excepción de conformidad con el artículo 7 de la Disposición ONC N° 69/2014
- Comunicación N° 25/15 Habilitación de excepción de conformidad con el artículo 7 de la Disposición ONC N° 69/2014.
- Comunicación N° 24/15 Compras Públicas Sustentables. Recomendación sobre papel para uso general en oficina.
- Comunicación N° 23/15 Contrataciones electrónicas artículo 37 del Reglamento aprobado por Decreto N° 893/12.
- Comunicación N° 22/15 Etapas del procedimiento de selección en las que deberá verificarse que el oferente no se encuentre registrado en REPSAL.
- Comunicación N° 21/15 Habilitación de excepción a JGM conforme Disposición ONC 69/14.
- Comunicación N° 20/15 Nueva herramienta para dar de alta a representantes legales y apoderados.
- Comunicación N° 19/14 Requisito para difundir las convocatorias y demás etapas de los procedimientos de selección que tramitan bajo el sistema electrónico AR-COMPRO.
- Comunicación N° 18/14 Nueva causal de inhabilidad para contratar con el Estado Nacional
- Comunicación N° 17/14 Determinación para la facturación del punto 12 del Anexo II de la Disposición SSTG N° 10/12
- Comunicación N° 16/14 "Programa de Verificación del Proceso de Compras y Contrataciones" elaborado en forma conjunta entre la SIGEN y la ONC. Instructivo de Trabajo N° 4/2014
- Comunicación N° 15/2014 Requisitos respecto del uso de marcas y tolerancias aceptables en los contratos interadministrativos con NACION LEASING S.A.
- Comunicación N° 14/2014 Habilitase el "Procedimiento excepcional de difusión" para las etapas detalladas en el punto 7 del Anexo I de la Disposición ONC N° 64/14.
- Comunicación N° 13/2014 Modificaciones a los convenios modelo con NACION LEASING S.A. y BANCO DE LA NACION ARGENTINA
- Comunicación N° 12/2014 Prórroga sobre la garantía de mantenimiento de oferta
- Comunicación N° 11/2014 Norma aclaratoria de la Comunicación General N° 2 sobre la publicación de las contrataciones directas.
- Comunicación N° 8/2014 Plazo mínimo de antelación que debe respetar la jurisdicción o entidad contratante para la emisión de circulares modificatorias donde únicamente se suspenda o prorrogue la fecha de apertura o la presentación de las ofertas.
- Comunicación N° 7/2013 Antecedentes que las Unidades Operativas de Contrataciones deberán remitir a la Oficina Nacional de Contrataciones, a efectos de que tramite las sanciones previstas en el artículo 29 del Decreto Delegado N° 1023/01. Comunicación dejada sin efecto por la Comunicación General N° 31/15.
- Comunicación N° 6/2013 Vigencia del Decreto N° 1039/13.
- Comunicación N° 5/2013 Notificación de la etapa de evaluación a través del sistema.
- Comunicación N° 4/2012 Difusión a contratación directa por trámite simplificado.
- Comunicación N° 3/2012 Difusión de etapas en el sitio de Internet de la ONC. Utilización del sistema MCC. Obligación de verificar la efectiva y correcta difusión.
- Comunicación N° 2/2012 Difusión de las convocatorias a contratación directa en el sitio de Internet de la ONC.
- Comunicación N° 1/2012 Difusión de las convocatorias en el sitio de Internet de la ONC. Artículo 58 del Reglamento. Facultades de la ONC.

## PROYECTO DE REFORMA NORMATIVA

No obstante lo detallado, se indica que **en la actualidad se encuentra en trámite un proyecto de modificación a la normativa antes enumerada.**

Seguidamente se realiza una breve comparación entre la norma vigente y el proyecto en desarrollo:

- **General:** Muchas de las disposiciones del reglamento aprobado por el Decreto N° 893/12 se eliminan del nuevo proyecto de reglamento por considerarlas básicamente procedimentales y entender que es más conveniente regular dichas cuestiones en manuales de procedimientos a dictar por la Oficina Nacional de Contracciones.
- **Ámbito de aplicación subjetivo:** El ámbito de aplicación subjetivo coincide con el del Decreto 893/2012, es decir comprende a las jurisdicciones y entidades del PODER EJECUTIVO NACIONAL comprendidas en el inciso a) del artículo 8º de la Ley 24156 y sus modificaciones. Se hace mención al mismo en el decreto que aprueba el reglamento y no en el propio reglamento. Por su parte, se nombra en forma expresa a las Universidades Nacionales.
- **Ámbito de aplicación objetivo.** Se hace mención al mismo en el decreto que aprueba el reglamento y no en el propio reglamento. Se excluyen, además de los contratos excluidos en el Decreto N° 893/2012 (ver artículo 3 del reglamento aprobado por el Decreto N° 893/2012) a los siguientes:
  - las contrataciones en el extranjero realizadas por unidades operativas de contrataciones radicadas en el exterior.
  - los actos, operaciones y contratos de venta, concesión y locación cuando el ESTADO NACIONAL actúe como locador, sobre bienes inmuebles que celebre la AGENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE BIENES DEL ESTADO, organismo descentralizado de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, en ejercicio de la competencia específica atribuida por el Decreto N° 1.382 de fecha 9 de agosto de 2012.
- **Plan Anual de Contrataciones:** El reglamento aprobado por el Decreto N° 893/12 dispone que el PAC debe ser aprobado por la máxima autoridad de la jurisdicción o entidad contratante. En el proyecto se establece que sea suscripto por el titular de la UOC o por autoridad superior competente
- **Autoridades competentes:** En el proyecto se modifica el criterio para determinar las Autoridades competentes. En el Reglamento aprobado por el Decreto N° 893/12 las autoridades competentes se determinan de acuerdo al monto estimado de la contratación o bien de la adjudicación y se aplica el principio de paralelismo de las competencias. En el proyecto se utilizan dos criterios para determinar a la autoridad competente, tanto el monto del procedimiento, como el tipo de procedimiento seleccionado. Por su parte, se determinan en forma diferenciada las autoridades competentes para dictar los actos administrativos en los procedimientos de selección que se realicen por la modalidad acuerdo marco.
- **Contrataciones interadministrativas y con universidades:** En el proyecto se deja expresamente establecido que en las contrataciones interadministrativas estará expresamente prohibida la subcontratación del objeto del contrato.
- **Trámite simplificado:** Se eliminan las contrataciones directas por trámite simplificado.
- **Modalidades:** En el Reglamento aprobado por el Decreto N° 893/12 se regulan las siguientes modalidades: iniciativa privada, llave en mano, orden de compra abierta, consolidada, bienes estandarizados, precio máximo y acuerdo marco. En el proyecto se mantiene la modalidad iniciativa privada, llave en mano, orden de compra abierta, consolidada y acuerdo marco, con el mismo alcance que en el Decreto 893/12. La modalidad precio máximo se mantiene pero no con el mismo concepto que tiene en la normativa actual, sino como si fuera un precio tope que se fija en los pliegos. Por su parte se agrega como modalidad al concurso de proyectos integrales para los casos en que en función del objeto de la contratación la jurisdicción o entidad contratante requiera propuestas para obtener la solución más satisfactoria de sus necesidades. Se elimina la modalidad bienes estandarizados.
- **Contrataciones públicas electrónicas.** Se incorpora un capítulo sobre Contrataciones Públicas electrónicas. Se incorporan en el proyecto los principios rectores de la contratación pública electrónica. Se agrega un artículo sobre excepciones y sobre identificación de usuarios.
- **Montos límites para encuadrar procedimientos:** Se modifica los montos límites para encuadrar a los procedimientos.
- **Autoridad competente para fijar el valor del módulo:** Se establece que lo podrá hacer el Jefe de Gabinete mediante decisión administrativa, por cuanto es una competencia que tiene como administrador general del país.

- **Prohibición de desdoblamiento:** Se modifican los requisitos para que se configure. En el proyecto es necesario que sean los mismos bienes o servicios a diferencia del Reglamento aprobado por el Decreto N° 893/12 que se refiere a bienes o servicios pertenecientes a renglones afines y se establece que la afinidad de los renglones se determinará en función de las actividades comerciales de los proveedores que fabrican, venden o distribuyen los distintos grupos de bienes o servicios.
- **Publicidad de la licitación pública y el concurso público:** Se hace una diferencia entre la publicidad de la convocatoria para las licitaciones y concursos públicos que tramiten en soporte papel y las que se realicen en formato digital.
- **Publicidad de la licitación y del concurso internacional:** En la publicidad de la convocatoria de las licitaciones o concursos internacionales se agregó como medio al sitio de Internet del Banco Mundial denominado DG Market, o en el que en el futuro lo reemplace, además del que está actualmente Naciones Unidas denominado UN Development Business.
- **Notificaciones:** se agrega como medio para notificar al sistema electrónico de contrataciones y se elimina al fax.
- **Inmodificabilidad de la oferta:** Se agrega en el proyecto de reglamento que en los contratos de suministros de cumplimiento sucesivo o de prestación de servicios se podrá solicitar la renegociación de los precios adjudicados cuando circunstancias externas sobrevinientes afecten de modo decisivo el equilibrio contractual.
- **Prohibición de participar en más de una oferta** Se regula en el proyecto como una causal de inelegibilidad.
- **Requisitos de las ofertas:** Se establece que los requisitos de las ofertas se consignarán en el Pliego Único de Bases y Condiciones Generales-
- **Ofertas alternativas:** En el proyecto se elimina el siguiente párrafo que contempla el artículo 71 del reglamento aprobado por el decreto N° 893/12: “Sólo se admitirán ofertas alternativas cuando los pliegos de condiciones particulares lo acepten expresamente”. En virtud de esta eliminación se entiende que siempre existe la posibilidad de presentarlas.
- **Oferta variante:** Se agrega en el proyecto lo siguiente “De presentarse una oferta variante sin que se encuentre previsto en los pliegos de bases y condiciones particulares deberá desestimarse únicamente la variante siempre que pueda identificarse cuál es la oferta base.”
- **Designación de la Comisión Evaluadora:** En el proyecto se establece que la comisión evaluadora puede ser designada tanto por la máxima autoridad de la jurisdicción o entidad contratante (tal como lo establece el actual reglamento) o de la autoridad con competencia para autorizar la convocatoria.
- **Causales de desestimación subsanables.** Se regulan las pautas generales pero no se enumeran como se hace en el artículo 85 del reglamento aprobado por el Decreto 893/12 las causales que son subsanables. Estas cuestiones serán reguladas en el Pliego Único.
- **Garantía de impugnación:** En la normativa actual este tipo de garantías son obligatorias si así se estipula en los pliegos y en el caso en que el oferente hubiere presentado mas de dos impugnaciones en un año calendario. En el proyecto siempre que se impugne corresponderá integrar garantía por el TRES POR CIENTO (3%) del monto de la oferta del renglón o los renglones en cuyo favor se hubiere aconsejado adjudicar el contrato.
- **Adjudicación:** Se establece que la Oficina Nacional de Contrataciones emitirá un dictamen sobre las impugnaciones en los casos en que el monto involucrado supere la suma que represente TRES MIL (3.000) MÓDULOS.
- **Excepciones a la obligación de presentar garantías:** Se aclara que esta excepción no alcanza a las contragarantías. Se agregan como causales de excepción a las siguientes: Cuando el monto de la oferta no supere la cantidad que represente UN MIL TRESCIENTOS MODULOS (1.300 M).  
Cuando el monto de la orden de compra, venta o contrato no supere la cantidad que represente UN MIL TRESCIENTOS MODULOS (1.300 M).
- **Designación de los integrantes de la Comisión de Recepción:** Se agrega la posibilidad para que la comisión de recepción sea nombrada o bien por la autoridad competente para autorizar la convocatoria (como en la normativa actual) o bien por la autoridad competente para aprobar el procedimiento.
- **Ampliación:** Se establece que solo se podrá ampliar al adjudicar o durante la ejecución del plazo originario o la prórroga. Se eliminó la posibilidad de ampliar durante el plazo de tres meses siguientes a cumplido el contrato original. Se agrega que la prerrogativa de aumentar o disminuir el monto total del contrato no podrá en ningún caso ser utilizada para aumentar o disminuir el plazo del mismo.
- **Afectación de penalidades.** Se modifica el orden de afectación de las penalidades.
- **Penalidades:** Se agrega un plazo de prescripción para la aplicación de las penalidades.
- **Sanciones:** Se modifica el régimen de sanciones.
- **Sistema de información de proveedores:** se centraliza el proceso de incorporación de proveedores en el Órgano Rector y se permite incorporarse a quienes no sean oferentes.

## B).- Desarrollos tecnológicos

Sobre este punto se informa que en el marco del Plan de Modernización (Decreto 434/2016) y del Plan de Tecnología y Gobierno Digital, el Estado Nacional y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires firmaron el Convenio Marco de Colaboración y Asistencia Técnica (Convenio N 3/2016) que tiene como objetivo promover e introducir el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación en la gestión administrativa de manera de responder con mayor celeridad y efectividad a las demandas de la sociedad. A través de este convenio el Gobierno de la Ciudad le otorga al Estado Nacional el derecho de uso de los sistemas informáticos de gestión documental y de compras públicas.

## C).- Resultados

Resultados: el sistema de contrataciones electrónicas se implementará según el cronograma de implementación gradual que establezca la OFICINA NACIONAL DE CONTRATACIONES a través de Comunicaciones Generales, con fecha de despliegue inicial a fines de Junio del presente año.

### PODER LEGISLATIVO NACIONAL CÁMARA DE DIPUTADOS<sup>55</sup>

Los siguientes párrafos reproducen parte de lo ya expresado en la respuesta a la Recomendación 1.2.3. – Medida Única.

Respecto de los nuevos desarrollos, disposiciones y medidas adoptadas en la materia, se informa que la Dirección General de Obras y Servicios Generales, dependiente de esta Secretaría Administrativa [de la Cámara de Diputados], se encuentra elaborando un proyecto en el cual se agregue a lo detallado en el apartado anterior, la siguiente información: 1) Certificación de avance de obra (ya sea parcial o definitivo), 2) Estadísticas de las empresas proveedoras de los diferentes servicios realizados en la HCDN, 3) Celebración de convenios de cooperación con organismos públicos y/o privados a fin de que auditen externamente dichas obras y que el informe emitido por ellos figure en la página web.

Asimismo, está en vigencia el PRIE (Plan Rector de Intervenciones Edilicias). Se trata de un plan integral para la recuperación y preservación del patrimonio arquitectónico y cultural del Palacio del Congreso Nacional y la mejora y refuncionalización de sus dependencias anexas. Este Plan encuentra sustento en la Carta de Venecia, que regula internacionalmente la conservación y la restauración de monumentos y sitios históricos. El proyecto comenzó con la firma de la resolución 0877/12 y su objetivo es la recuperación y la puesta en valor del Palacio Legislativo como edificio histórico en el marco de la celebración de los 30 años de la democracia. Vale agregar que dada la alta especialización que requiere el trabajo de restauración, se han solicitado los servicios de artesanos y restauradores, que trabajan bajo la supervisión de organismos públicos específicos en la materia, como son la Comisión Nacional de Museos y de Monumentos Históricos y la Dirección Nacional de Arquitectura.

Asimismo, se impulsará una modernización administrativa con el fin de promover una nueva cultura de la eficiencia pública a través de una gestión focalizada en los resultados y en la calidad de los servicios y la participación de la comunidad en la evaluación y control de los programas del Estado y de las instituciones públicas.

<sup>55</sup> La información de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación que consta seguidamente, reproduce textualmente lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA N° 1.235/16 y 1.244/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

### 3. ACTOS DE CORRUPCIÓN DESARROLLOS NUEVOS

#### 3. ACTOS DE CORRUPCIÓN (ARTÍCULO VI DE LA CONVENCION)

- A).- Marco normativo
- B).- Resultados

#### RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

##### 3. Actos de corrupción DESARROLLOS NUEVOS

Como se ha dicho, en los últimos años han existido iniciativas por parte del Estado Argentino tendientes a resolver eventuales problemas de interpretación que podrían plantear los tipos penales de la CICC en el contexto del Código Penal Argentino.

En este sentido, se vuelve a mencionar el Decreto 678/2012, del 7/05/2012<sup>56</sup>, mediante el cual quedó conformada la “**COMISION PARA LA ELABORACION DEL PROYECTO DE LEY DE REFORMA, ACTUALIZACION E INTEGRACION DEL CODIGO PENAL DE LA NACION**”, con el propósito de elaborar un proyecto de reforma integral de ese cuerpo normativo.

Para la conformación de la Comisión se seleccionó a algunos de los especialistas en derecho penal más prestigiosos de nuestro país. Además, a fin de obtener un abordaje más amplio en esta labor, los juristas que integraron la Comisión eran representantes de los distintos sectores del arco político; siendo ellos magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Diputados, Senadores y políticos de renombre.

Por ello, para la integración de esa Comisión especial se designaron representantes “ad honorem” de todos los sectores del arco político (Dres. Eugenio Raúl Zaffaroni, como presidente y los Dres. Ricardo Rodolfo Gil Lavedra, Federico Pinedo, María Elena Barbagelata y León Carlos Arslanián).

El “Anteproyecto de Ley de Reforma y Actualización Integral del Código Penal de la Nación, de 2006”, fue elevado al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos el 31 de agosto del año 2006.

En el año 2013 aprovechando esa oportunidad, la **Oficina Anticorrupción** elaboró un **informe (“Proyecto de Reforma Integral del Código Penal de la Nación. Consideraciones propuestas por la Oficina Anticorrupción”)**<sup>57</sup> proponiendo una serie de reformas al CP, entre ellas, la reforma del tipo del cohecho activo y la del cohecho agravado.

56 Decr. 678/12, disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/196961/norma.htm>

57 El informe de la Oficina Anticorrupción se encuentra disponible en: [http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/2013\\_REFORMA%20C%C3%93DIGO%20PENAL\\_OA.pdf](http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/2013_REFORMA%20C%C3%93DIGO%20PENAL_OA.pdf)

## **5ta. RONDA**

### **SECCIÓN II**

**PREGUNTAS EN RELACIÓN CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN SELECCIONADA PARA SER ANALIZADA EN LA QUINTA RONDA**

## **CAPITULO PRIMERO**

### **ARTÍCULO III, PÁRRAFO 3 DE LA CONVENCIÓN**

**INSTRUCCIONES AL PERSONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, QUE ASEGUEN LA ADECUADA COMPRESIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES Y LAS NORMAS ÉTICAS QUE RIGEN SUS ACTIVIDADES**

A).- Seleccione a continuación hasta un máximo de tres grupos de personal de poderes o entidades públicas de su país, del orden nacional/federal, que por su condición mayoritaria o por la importancia de las funciones a su cargo, se consideren como principales y ameriten ser analizados para el propósito previsto en el artículo III, párrafo 3 de la Convención, relativo a dar instrucciones al personal de las entidades públicas para la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades.

#### **RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

Artículo III, Párrafo 3 de la Convención

**A) SELECCIÓN DE ORGANISMOS PARA SU ANÁLISIS**

La República Argentina ha seleccionado a tres organismos para que sean analizadas sus políticas, iniciativas y medidas en el marco del artículo III, párrafo 3 de la Convención:

- 1.- OFICINA ANTICORRUPCIÓN - MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS**
- 2.- MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN**
- 3.- ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS**

B).- Indique, con relación al grupo o grupos de personal seleccionado(s) de acuerdo con lo previsto en la pregunta anterior, por qué su país considera que amerita(n) ser analizado(s).

#### **RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

Artículo III, Párrafo 3 de la Convención

**B) SELECCIÓN DE ORGANISMOS PARA SU ANÁLISIS - FUNDAMENTOS**

## 1.- OFICINA ANTICORRUPCIÓN (OA)

La Oficina Anticorrupción de la República Argentina (OA) es un organismo crucial a la hora de analizar las políticas de Estado del país a la luz del artículo III, párrafo 3 de la CICC, dado que en su marco normativo se le asignan importantes funciones en la materia. Seguidamente se describen dichas atribuciones:

### A.- Ley 25.233 – Ley de Ministerios

La OA fue creada por Ley del Congreso de la Nación<sup>58</sup> con el objeto general de elaborar y coordinar programas de lucha contra la corrupción en el sector público nacional.

### B.- Decreto 102/1999 – Oficina Anticorrupción / Objeto y ámbito de aplicación. Competencias y funciones. Estructura y organización

*Art. 1º — La OFICINA ANTICORRUPCIÓN funcionará en el ámbito del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, como organismo encargado de velar por la prevención e investigación de aquellas conductas que dentro del ámbito fijado por esta reglamentación se consideren comprendidas en la Convención Interamericana contra la Corrupción aprobada por Ley Nº 24.759*

*Art. 2º — La OFICINA ANTICORRUPCIÓN tiene competencia para:*

*(...)*

*h) Elaborar programas de prevención de la corrupción y de promoción de la transparencia en la gestión pública;*

*Art. 12. — La Dirección de Planificación de Políticas de Transparencia tendrá las siguientes funciones:*

*(...)*

*b) Realizar estudios respecto de los hechos de corrupción administrativa y sobre sus causas, planificando las políticas y programas de prevención y represión correspondiente;*

### C.- Ley de Ética de la Función Pública (Ley 25.188<sup>59</sup>):

El artículo 1 del Decreto 164/99<sup>60</sup> (Reglamentario de la Ley de Ética Pública, Nº 25.188) dispone que el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos es la autoridad de aplicación de la Ley de Ética en el ámbito de la Administración Pública Nacional, y que puede dictar los reglamentos, instrucciones y dictámenes necesarios para su ejecución.

Por su parte, la Resolución del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Nº 17 (17 de enero de 2000) establece que **la Oficina Anticorrupción** ejerce las facultades conferidas a dicho Ministerio por el mencionado artículo 1 del Decreto 164/99 como **autoridad de aplicación de la Ley 25.188**, y que el Fiscal de Control Administrativo puede dictar las resoluciones e instrucciones y emitir los dictámenes necesarios para el ejercicio de tales facultades.

Con relación a la disposición que es objeto de análisis, la ley 25.188 expresa en su Capítulo X (*Publicidad y Divulgación*):

**ARTICULO 41. — Las autoridades de aplicación promoverán programas permanentes de capacitación y de divulgación del contenido de la presente ley y sus normas reglamentarias, para que las personas involucradas sean debidamente informadas.**

*La enseñanza de la ética pública se instrumentará como un contenido específico de todos los niveles educativos.*

58 Ley Nº 25.233, publicada en el Boletín Oficial el 14 de diciembre de 1999

59 Boletín Oficial del 1 de noviembre de 1999.

60 Del 28 de diciembre de 1999. Boletín Oficial del 7 de enero de 2000

**D.- Decreto 466/2007 – Oficina Anticorrupción / La Oficina Anticorrupción y las Convenciones Internacionales de Lucha contra la Corrupción**

El 2 de mayo de 2007, a través del Decreto N° 466/2007 (B.O. N° 31.148, 04/05/07), se consolidan y amplían las competencias de la Oficina Anticorrupción en materia internacional. En efecto, en su Anexo II, punto 2, dicho Decreto establece como uno de los objetivos de la OA:

**“Velar por el cumplimiento de las Convenciones Internacionales de lucha contra la corrupción ratificadas por el Estado Nacional”.**

**D-1.- CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN (CICC):**

*Conforme el Decreto N° 102/99<sup>61</sup>, la Oficina Anticorrupción es el organismo “encargado de velar por la prevención e investigación de aquellas conductas que dentro del ámbito fijado por esta reglamentación se consideren comprendidas en la Convención Interamericana contra la Corrupción aprobada por Ley N° 24.759”.*

Sobre el objeto y destinatarios de la disposición bajo análisis, la CICC estipula:

*Preámbulo:*

*CONVENCIDOS de la importancia de generar conciencia entre la población de los países de la región sobre la existencia y gravedad de este problema, así como de la necesidad de fortalecer la participación de la sociedad civil en la prevención y lucha contra la corrupción;*

**Artículo III: Medidas preventivas**

*A los fines expuestos en el Artículo II de esta Convención, los Estados Partes convienen en considerar la aplicabilidad de medidas, dentro de sus propios sistemas institucionales, destinadas a crear, mantener y fortalecer:*  
(...)

**3.- Instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades.**

**D-II.- CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA CORRUPCIÓN (CNUCC):**

**Artículo 6**

**Órgano u órganos de prevención de la corrupción**

*1. Cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, garantizará la existencia de un **órgano u órganos**, según proceda, **encargados de prevenir la corrupción** con medidas tales como:*

*a) La aplicación de las políticas a que se hace alusión en el artículo 5 de la presente Convención y, cuando proceda, la supervisión y coordinación de la puesta en práctica de esas políticas;*

*b) El **aumento y la difusión de los conocimientos en materia de prevención de la corrupción.***

*2. Cada Estado Parte otorgará al órgano o a los órganos mencionados en el párrafo 1 del presente artículo la independencia necesaria, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, para que puedan desempeñar sus funciones de manera eficaz y sin ninguna influencia indebida. Deben proporcionárseles los recursos materiales y el personal especializado que sean necesarios, así como la **capacitación que dicho personal pueda requerir para el desempeño de sus funciones.***

---

61 Boletín Oficial del 29 de diciembre de 1999

## **Artículo 7**

### **Sector público**

1. Cada Estado Parte, cuando sea apropiado y de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, procurará adoptar sistemas de convocatoria, contratación, retención, promoción y jubilación de empleados públicos y, cuando proceda, de otros funcionarios públicos no elegidos, o mantener y fortalecer dichos sistemas. Éstos:

(...)

b) Incluirán **procedimientos adecuados de selección y formación de los titulares de cargos públicos** que se consideren especialmente vulnerables a la corrupción, así como, cuando proceda, la rotación de esas personas a otros cargos;

(...)

d) **Promoverán programas de formación y capacitación** que les permitan cumplir los requisitos de desempeño correcto, honorable y debido de sus funciones y les proporcionen capacitación especializada y apropiada para que sean más conscientes de los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones. Tales programas podrán hacer referencia a códigos o normas de conducta en las esferas pertinentes.

## **Artículo 8**

### **Códigos de conducta para funcionarios públicos**

1. Con objeto de combatir la corrupción, cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, promoverá, entre otras cosas, la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre sus funcionarios públicos.

2. En particular, cada Estado Parte procurará aplicar, en sus propios ordenamientos institucionales y jurídicos, códigos o normas de conducta para el correcto, honorable y debido cumplimiento de las funciones públicas.

3. Con miras a aplicar las disposiciones del presente artículo, cada Estado Parte, cuando proceda y de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, tomará nota de las iniciativas pertinentes de las organizaciones regionales, interregionales y multilaterales, tales como el Código Internacional de Conducta para los titulares de cargos públicos, que figura en el anexo de la resolución 51/59 de la Asamblea General de 12 de diciembre de 1996.

4. Cada Estado Parte también considerará, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, la posibilidad de establecer medidas y sistemas para facilitar que los funcionarios públicos denuncien todo acto de corrupción a las autoridades competentes cuando tengan conocimiento de ellos en el ejercicio de sus funciones.

5. Cada Estado Parte procurará, cuando proceda y de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, establecer medidas y sistemas para exigir a los funcionarios públicos que hagan declaraciones a las autoridades competentes en relación, entre otras cosas, con sus actividades externas y con empleos, inversiones, activos y regalos o beneficios importantes que puedan dar lugar a un conflicto de intereses respecto de sus atribuciones como funcionarios públicos.

6. Cada Estado Parte considerará la posibilidad de adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, medidas disciplinarias o de otra índole contra todo funcionario público que transgreda los códigos o normas establecidos de conformidad con el presente artículo.

## **Artículo 9**

### **Contratación pública y gestión de la hacienda pública**

1. Cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, adoptará las medidas necesarias para establecer sistemas apropiados de contratación pública, basados en la transparencia, la competencia y criterios objetivos de adopción de decisiones, que sean eficaces, entre otras cosas, para prevenir la corrupción. Esos sistemas, en cuya aplicación se podrán tener en cuenta valores mínimos apropiados, deberán abordar, entre otras cosas:

(...)

e) Cuando proceda, la adopción de medidas para reglamentar las cuestiones relativas al personal encargado de la contratación pública, en particular declaraciones de interés respecto de determinadas contrataciones públicas, procedimientos de preselección y **requisitos de capacitación**.

#### **Artículo 60**

##### **Capacitación y asistencia técnica**

1. Cada Estado Parte, en la medida necesaria, formulará, desarrollará o perfeccionará **programas de capacitación específicamente concebidos para el personal de sus servicios encargados de prevenir y combatir la corrupción**. Esos programas de capacitación podrán versar, entre otras cosas, sobre:

(...)

## **2.- MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN**

El Ministerio de Modernización debe necesariamente ser incluido en la respuesta a este cuestionario en el contexto del análisis de la implementación por parte de la República Argentina del artículo III párrafo 3 de la Convención, dado que es el organismo de la administración pública nacional al que compete todo lo inherente al empleo público.

En efecto, a través del Decreto 13/2015 (10/12/2015 - B.O. 11/12/15, disponible en el siguiente enlace: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=256606>) se modifica la Ley de Ministerios y se crea el Ministerio de Modernización con el objetivo, entre otros, de “... impulsar las **políticas de jerarquización del empleo público**...”.

En esa misma norma (artículo 23 octies) se establece:

*“Compete al MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN asistir al Presidente de la Nación y al Jefe de Gabinete de Ministros, en orden a sus competencias, en **todo lo inherente al empleo público**, a la innovación de gestión, al régimen de compras y en particular:*

*1. Entender en la determinación de los objetivos y políticas del área de su competencia.*

*(...)*

*3. Diseñar, proponer y coordinar las políticas de transformación y modernización del Estado en las distintas áreas del Gobierno Nacional, su Administración central y descentralizada, y determinar los lineamientos estratégicos y la propuesta de las normas reglamentarias en la materia.*

*4. Definir e implementar el Plan de Modernización de la Administración Pública Nacional, su administración central y descentralizada y ejercer funciones como autoridad de aplicación del mismo.*

*5. Entender en el análisis y propuesta del diseño de la estructura de la Administración Nacional Centralizada y Descentralizada y aprobar las modificaciones propuestas.*

*(...)*

*7. Dirigir y supervisar el accionar del Cuerpo de Administradores Gubernamentales.*

*8. Entender en el perfeccionamiento de la organización y funcionamiento de la Administración Pública Nacional Central y Descentralizada, procurando optimizar y coordinar los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros con que cuenta.*

*9. Intervenir como Órgano Rector en materia de Empleo Público y como Autoridad de Aplicación e interpretación de las disposiciones de dicho régimen.*

*10. Entender en la definición de las políticas de recursos humanos y en el seguimiento y evaluación de su aplicación, que aseguren el desarrollo y funcionamiento de un sistema eficiente de carrera administrativa.*

*11. Diseñar e implementar las políticas de capacitación para personal y funcionarios de la Administración Pública Centralizada y Descentralizada y administrar el Fondo de Capacitación Permanente y Recalificación Laboral.*

*12. Intervenir en la aplicación de la política salarial del sector público, con participación de los Ministerios y organismos que correspondan.*

*13. Entender, elaborar y suscribir en los acuerdos surgidos de las negociaciones colectivas con las representaciones gremiales y cada uno de los ministerios o áreas involucradas.*

*(...)*

Por otro lado, a través de la Resolución 78-2016 el Ministro de Modernización aprueba la estructura de la Secretaría de Empleo Público:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/260000-264999/260956/norma.htm>

### 3.- ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP)

La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) es el ente encargado de ejecutar las políticas impulsadas por el Poder Ejecutivo Nacional en materia tributaria, aduanera y de recaudación de los recursos de la seguridad social.

Este organismo fue creado en el año 1997 (Decreto 618/1997) y está integrado por la Dirección General de Aduanas (DGA), la Dirección General Impositiva (DGI) y la Dirección General de los Recursos de la Seguridad Social (DGRSS).

Dada la importancia de las funciones que desarrollan sus agentes en cuestiones de alta sensibilidad y riesgo en materia de ética pública y transparencia, resulta esencial la mención, en este apartado del cuestionario, respecto de las medidas que AFIP implementa sobre el particular.

En su sitio Web ([www.afip.gov.ar](http://www.afip.gov.ar)), este organismo dedica diversos enlaces a temas relacionados con la ética pública, entre otros:

**Cohecho:** <http://www.afip.gov.ar/cohecho/>

**Lavado de dinero:** <http://www.afip.gov.ar/lavado/>

Cabe destacar asimismo que el personal del organismo cuenta con un **Código de Ética** disponible en: [http://biblioteca.afip.gob.ar/pdfp/disp\\_afip\\_0163\\_a001.pdf](http://biblioteca.afip.gob.ar/pdfp/disp_afip_0163_a001.pdf)

#### RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Artículo III, Párrafo 3 de la Convención

LETRAS C) a H) del Cuestionario - ANÁLISIS DE DISPOSICIONES y MEDIDAS

PODER EJECUTIVO NACIONAL  
OFICINA ANTICORRUPCIÓN  
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN ÉTICA PÚBLICA (SICEP)  
MODALIDAD DE CAPACITACIÓN A DISTANCIA

La Oficina Anticorrupción de la República Argentina (OA), en cumplimiento de su misión y funciones, ha desarrollado diversas políticas públicas y medidas con el objeto de “*crear, mantener y fortalecer (...) Instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades*”.

En el año 2005 la OA desarrolló el denominado “Proyecto de Fortalecimiento Institucional” (Proyecto PNUD ARG/05/013), que tuvo por objeto fortalecer el desarrollo de las políticas preventivas del organismo. En una primera etapa (2005 a junio de 2009) su financiamiento provino primordialmente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y de los fondos programáticos de cooperación de la Embajada Británica (originalmente llamados “GOF” – *Global Opportunities Fund* – y luego denominados “SPF” – *Strategic Programme Fund*).

Esta iniciativa se renovó en el año 2010 a través del Proyecto PNUD ARG/10/0004 – que comenzó en el mes de Agosto de 2010 y concluyó en el año 2016, luego de sucesivas prórrogas.

En este contexto, la OA impulsó, diseñó e implementó un sistema de capacitación en ética pública para agentes del Estado (denominado “**Sistema de Capacitación en Ética Pública**” - “**SICEP**”-) que aún hoy se encuentra en funcionamiento y es un eficiente vehículo para la realización de actividades de capacitación dirigidas a funcionarios de la Administración Pública Nacional (APN).

El SICEP funciona en el siguiente sitio virtual: <https://capacitacion.jus.gov.ar/sicep/>

Una de las principales dificultades del Gobierno Federal en la Argentina a la hora de capacitar a sus funcionarios es la dispersión geográfica de sus agentes a lo largo del extenso territorio del país. De ahí surge la necesidad y la posibilidad de utilizar herramientas del Gobierno Electrónico (“*e-government*”) para superar el mencionado obstáculo. En este contexto, la educación a distancia (“*e-learning*”) a través de computadoras y redes, ha introducido un nuevo paradigma en los sistemas educativos y constituye una eficaz herramienta para capacitar simultáneamente a un gran número de personas dispersas en amplios espacios físicos.

El SICEP incluye el desarrollo de una biblioteca virtual o centro de documentación de temas vinculados a la transparencia y la lucha contra la corrupción. Tiene tres ejes principales: Tecnológico, Contenidos y de Gestión Cultural. Cada uno de estos ejes tiene un objetivo en sí mismo que permite trabajarlo exhaustivamente y, a su vez, en conjunto conforman el portal educativo de la OA.

El Eje Tecnológico consistió en la adaptación e implementación de una plataforma *e-learning* para la distribución y seguimiento de las actividades de la OA.

El Eje de Contenidos se fundamentó en el desarrollo de un catálogo de cursos “*on line*”, elaborados en base a las alianzas estratégicas y necesidades de los organismos del Estado.

El Eje de Gestión Cultural consistió en el desarrollo y gestión de un plan de comunicación, participación y promoción que posibilitara a los funcionarios públicos un ingreso adecuado a la modalidad *e-learning*.

En lo tecnológico se ha decidido utilizar y desarrollar herramientas de software libre, a través de una plataforma virtual llamada “*e-moodle*”, adoptada con éxito por muchas instituciones de renombre en los últimos tiempos.

El desarrollo e implementación de la **primera etapa del SICEP** se produjo **entre marzo de 2006 y mayo de 2007**.

Para llevar adelante el proyecto se seleccionaron dos organismos críticos que participaron en la prueba piloto: el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI) y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), generándose acuerdos inter-institucionales a fin de abordar contenidos relativos a la ética pública y a la lucha contra la corrupción.

En el PAMI se desarrolló un **curso** sobre “**Compras y Contrataciones Transparentes**”, dirigido a los funcionarios que intervienen en los procesos de compras del Instituto. Por otra parte en la Administración Federal de Ingresos Públicos –AFIP– se desarrolló un curso denominado “**Ética Pública y Fortalecimiento de la Transparencia en la Administración Tributaria**”.

La experiencia desarrollada en la primera etapa de implementación de este proyecto puede ser consultada en el libro: “**SICEP – Sistema de Capacitación a distancia en Ética Pública**” disponible en la página Web de la Oficina Anticorrupción ([www.anticorrupcion.gov.ar](http://www.anticorrupcion.gov.ar)) ingresando en “publicaciones de la OA”, o directamente a través del siguiente enlace: <http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Libro%20SICEP%20final%20red.pdf>

La **segunda etapa del SICEP (2008 - 2016)** se llevó a cabo con el objetivo de afianzar la implementación del Sistema en cuatro ejes específicos: tecnología, estrategia educativa, capacitación interna y alianzas estratégicas.

Desde el punto de vista tecnológico, se actualizó la plataforma virtual *Moodle*, se migró a servidores del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – que cuentan con un mayor ancho de banda facilitando el acceso de los alumnos – y se desarrolló un sitio Web como puerta de entrada al SICEP, de modo de poder acentuar la difusión del sistema (ver <http://sicep.jus.gov.ar>).

Para mejorar la estrategia educativa se decidió reducir la cantidad de alumnos por curso, trabajando con grupos de 30 a 35 personas; se incrementó la cantidad de recursos pedagógicos utilizados, como por ejemplo: videos, audios, gráficos, ilustraciones, etc.; se mejoró y profundizó el desarrollo de los contenidos; y se implementó una tutoría intensiva que cuenta con foros, trabajos en clase, chats, evaluaciones, entre otras cosas. Durante esa etapa también se capacitó a personal propio de la OA como tutores de los cursos a distancia.

Se desarrolló un curso llamado “**Ética, Transparencia y Lucha contra la Corrupción en la Administración Pública**”, dirigido a todos los funcionarios de la APN, que tiene como propósito capacitar en temas generales de ética pública, transparencia y lucha contra la corrupción aplicada a la gestión. El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) incluyó este curso en el sistema de créditos para funcionarios de carrera. (Disposición INAP N° 720 de diciembre del 2008) De esta manera, acredita puntos y forma parte de la carrera administrativa de los funcionarios comprendidos dentro del régimen del SINEP (ex SINAPA).

Asimismo, sobre la base de un Convenio de Cooperación suscripto con ANMAT (Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica) en noviembre de 2008, se desarrolló un curso a distancia a través del SICEP para el personal de dicha institución.

Se implementó también un curso junto con el Ministerio de Defensa para capacitar a funcionarios del Ejército que se desempeñan en los sectores de compras y contrataciones. El curso abordó temas de ética y transparencia, haciendo hincapié en la temática de compras.

Se continuó también trabajando con PAMI, dictando un curso para funcionarios del área de compras y contrataciones del Hospital César Milstein, ex Hospital Francés.

Como corolario de esta etapa se publicó el libro “**Ética, Transparencia y Lucha contra la Corrupción en la Administración Pública**”. (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD – y Embajada Británica en Buenos Aires, 2009), al que puede accederse a través del sitio Web de la OA: [www.anticorrupcion.gov.ar](http://www.anticorrupcion.gov.ar), ingresando en la opción “publicaciones de la OA”, o directamente a través del siguiente enlace: <http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Libro%20SICEP%20da%20parte.pdf>

A fines de 2010 la OA completó el desarrollo de un **curso** a distancia llamado “**Ética, Transparencia y Control de la Corrupción**”, el cual fue acreditado por el INAP mediante Disposición DSNC INAP N° 217 del 12 de Mayo de 2011, y el cual está dirigido a funcionarios de la Administración Pública Nacional con responsabilidades de jefatura y dirección. Este curso fue dictado en dos oportunidades durante el 2011, entre los meses de Agosto y Septiembre y entre los meses de Octubre y Noviembre. Hubo en total seis cohortes de aproximadamente cuarenta funcionarios cada una.

La OA desarrolló otro curso a distancia, el cual está dirigido específicamente a abogados y funcionarios de la Administración Pública Nacional que se desempeñan en las áreas de Legales y Sumarios. El **curso** se denomina “**Enfoque punitivo en la lucha contra la corrupción, Competencia de la Dirección de Investigaciones de la Oficina Anticorrupción**” y busca generar una visión estratégica para analizar actos de corrupción que constituyen delitos de acción pública en nuestro ordenamiento jurídico. El curso fue acreditado por el INAP mediante Disposición DSNC INAP N° 453 del 26 de Agosto de 2011, y continúa dictándose en la actualidad.

**Ejemplo 1- Convocatoria a cursos virtuales:**

<b>Curso</b>	<b>Ética, Transparencia y Lucha contra la Corrupción en la Función Pública</b>
<b>Destinatarios</b>	<p>Personal de la APN con funciones directivas, de coordinación y profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutivos públicos: directores, gerentes y coordinadores de unidades, comisiones de trabajo, programas y proyectos.</li> <li>• Jefaturas de unidades jurídicas</li> <li>• Integrantes de servicios jurídicos</li> <li>• Cuerpo de Administradores Gubernamentales</li> <li>• Funcionarios públicos en general (dada la transversalidad del tema tratado en el curso).</li> </ul>
<b>Créditos</b>	36 (treinta y seis) créditos. (DSNC INAP N° 217 del 12 de Mayo de 2011)
<b>REQUISITOS</b>	---
<b>Modalidad</b>	Modalidad Virtual
<b>Fecha de cursada</b>	Del 1º de Agosto hasta el 9 de Septiembre 2011
<b>Cierre de preinscripción</b>	15 de Julio de 2011
<b>Confirmación de asignación de vacantes</b>	La comunicación de la asignación de la vacante se realizará al correo que declare en la preinscripción. En caso de que no reciba ninguna comunicación una vez cerrada la preinscripción y antes del inicio de la actividad, es porque Ud. no ha sido seleccionado en esta oportunidad para la actividad que se postuló. Asimismo, se remitirá el correo informando que no ha obtenido vacante.
<b>Inscripción vía mail</b>	<a href="mailto:sicep@jus.gov.ar">sicep@jus.gov.ar</a>
<b>Consultas</b>	<a href="mailto:sicep@jus.gov.ar">sicep@jus.gov.ar</a>
<b>Programa, objetivos, etc.</b>	<b>Ver documento adjunto</b>

**Ejemplo 2- Programa y convocatoria a cursos virtuales:**

**ÉTICA, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA**  
**Modalidad Virtual.**

El curso está diseñado y organizado por la OFICINA ANTICORRUPCIÓN del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. Disposición 720/2008.

**Fundamentación**

La corrupción es en, cierta medida, la consecuencia de problemas con la calidad de la gestión y con el diseño institucional u organizativo. Si bien en general se analiza el problema desde la perspectiva del quebrantamiento de las reglas – morales o legales – el desarrollo de prácticas corruptas puede ser también entendido como el producto de la estructura de incentivos (premios y castigos) que imponen las instituciones.

En el plano de las soluciones, la falta de una estrategia que tome en cuenta las cuestiones estructurales y los incentivos vigentes, además del castigo propiamente dicho, no permite resolver efectivamente el problema. Esto no quiere decir que el castigo no sea importante pero desde una visión sistémica debe integrarse la respuesta punitiva dentro de una estrategia global que permita abordar eficazmente un problema complejo como es el de la corrupción. Con este enfoque, se analizarán políticas públicas, esquemas legales y diseños organizativos locales e internacionales que han sido diseñados para generar un marco efectivo para enfrentar el problema.

**Módulos**

Unidad 1 Presentación del Curso

Unidad 2 Definiciones sobre Ética, Transparencia y Corrupción

Unidad 3 La lucha contra la Corrupción en el Escenario Internacional

Unidad 4 Mecanismos de Prevención de la Corrupción y Promoción de la Transparencia

Unidad 5 Aspectos Penales de la Corrupción

Unidad 6 Consideraciones Generales

**Destinatarios**

Agentes de la APN.

**Duración en semanas:** 8 semanas. **Inicia el 9 de febrero.**

**Créditos:** 40 créditos.

**Modalidad:** Virtual, a través de la plataforma de capacitación a distancia diseñada y administrada por la Oficina Anticorrupción: <http://sicep.jus.gov.ar>

**Inscripciones:** cupos limitados, **Cierre de pre-inscripción 30 de enero.**

**La solicitud de inscripción deberá ser dirigida exclusivamente por medio del Responsable del Área de Capacitación (CTC) y/o Personal a [dpptoa@jus.gov.ar](mailto:dpptoa@jus.gov.ar)**

**Datos requeridos:**

<b>Apellido y Nombre</b>
<b>CUIL o CUIT</b>
<b>DNI</b>
<b>Nivel y Grado (personal SINAPA)</b>
<b>Organismo</b>
<b>Área en donde se desempeña</b>
<b>Función que desempeña</b>
<b>Profesión</b>
<b>Mail</b>
<b>Teléfono</b>
<b>Localidad y Provincia</b>

**No se aceptarán inscripciones enviadas por los agentes en forma particular.**

**Consultas: e-mail: [dpptoa@jus.gov.ar](mailto:dpptoa@jus.gov.ar)**

La OA ha desarrollado y utilizado el SICEP como modalidad de enseñanza-aprendizaje para capacitar a agentes de la APN en materia de ética pública, pero a la vez ha articulado el *e-learning* con las instancias tradicionales de formación, como por ejemplo programas y cursos presenciales, seminarios, talleres de trabajo, grupos de debate, etc, que seguidamente describiremos de modo breve.

### CAPACITACIÓN EN MODALIDAD PRESENCIAL

Desde su creación - a fines del año 1999 - a la actualidad, la Oficina Anticorrupción ha brindado cursos, talleres de trabajo y seminarios en las materias de su competencia a numerosos actores sociales, con especial hincapié en los agentes del Estado, tanto a nivel Nacional como Sub-nacional.

A mero modo de ejemplo se mencionarán sólo algunas de estas prácticas de los últimos años, que pueden ser consultadas de modo más extenso en los Informes de Gestión semestrales y Anuales de la OA, disponibles en el sitio Web de la Oficina ([www.anticorrupcion.gov.ar](http://www.anticorrupcion.gov.ar)), ingresando en la solapa “informes de gestión”, o directamente a través del siguiente enlace: <http://www.anticorrupcion.gov.ar/gestion.asp>

Durante el año 2010 se dictaron diversos cursos para oficiales de las tres Fuerzas Armadas, desarrollándose en cooperación con la Dirección de Transparencia del Ministerio de Defensa. En total, durante el 2010 se brindaron cuatro cursos para casi 160 oficiales de las tres Fuerzas Armadas (dos para el Ejército, uno para la Fuerza Aérea y uno para la Armada).

En el año 2012, el Área de Transparencia del Ministerio de Seguridad y la Dirección de Planificación de Políticas de Transparencia de la OA desarrollaron conjuntamente, un programa de capacitación en dicha temática, adaptable al personal de las fuerzas de seguridad.

Así, se profundizó la formación y capacitación de recursos humanos, desarrollando programas para los cursos a dictar por funcionarios de ambas jurisdicciones de la siguiente forma:

Fuerzas de seguridad: En el mes de agosto de 2012 se realizó el primero de los cursos, donde asistieron cerca de 40 agentes de las cuatro fuerzas de seguridad (Gendarmería Nacional, Policía Federal, Policía de Seguridad Aeroportuaria y Prefectura Naval) en las temáticas de Ética y Transparencia en Contrataciones Públicas, Régimen de Declaraciones Juradas de Funcionarios Públicos y Ética y Transparencia en la Función Pública.

Gendarmería Nacional: En el mes de septiembre de 2012 se realizó un seminario intensivo para el personal de Gendarmería Nacional de Capital Federal y el interior del país, donde participaron cerca de 250 asistentes de dicha fuerza de seguridad, realizando al finalizar un taller de casos prácticos sobre diferentes situaciones vinculadas a las contrataciones públicas.

Entre los años 2012 y 2014 se dictaron asimismo tres **cursos** denominados “**Obligaciones y Responsabilidades del funcionario público**”. Esta capacitación se destinó a funcionarios que gestionan procedimientos de contrataciones públicas como Unidades Requirentes, Unidades Ejecutoras de Programas, Auditores, Jefes de Servicios Administrativos Financieros, Integrantes de Comisiones Evaluadoras y Comisiones de Recepción, fundamentada principalmente en el conocimiento y aplicación de la normativa legal, como así también de los principios que rigen el sistema de contrataciones: razonabilidad el proyecto, eficiencia, concurrencia, transparencia, publicidad y responsabilidad de los funcionarios.

También se brindó el **Curso de Ética y Transparencia en Contrataciones Públicas** destinado a funcionarios públicos integrantes de Unidades Operativas de Contrataciones Públicas, Organismos de Control, Organismos No Gubernamentales y a Proveedores, cuyo objetivo principal es capacitar acerca de las normas éticas y los mecanismos de transparencia para su interpretación y aplicación en los procedimientos de Contrataciones Públicas. Este Curso se impartió en forma periódica desde el 2009 a la actualidad.

En total se han capacitado 324 funcionarios de las distintas áreas, 85 participantes cursaron “Obligaciones y Responsabilidades del Funcionario Público” y 239 en “Ética y Transparencia en Contrataciones Públicas”.

En el 2012 y 2013, la Oficina Anticorrupción capacitó a diversas dependencias del Ministerio de Seguridad -Gendarmería Nacional, Policía Federal Argentina y Prefectura Naval Argentina- y al sindicato del personal del Estado nucleado en la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN), con el objeto de que los destinatarios adquirieran un conocimiento básico sobre la normativa vigente en materia de ética pública, para su aplicación y gestión en las tareas del sector en el que se desempeñan, así como en políticas de transparencia en contrataciones públicas: análisis de los proyectos de pliegos de bases y condiciones y eficiencia en la gestión de los recursos públicos destinados a la adquisición de bienes y servicios del Estado Nacional.

Por otra parte, cabe hacer referencia a los cursos que docentes de la OA brindan en la Escuela del Cuerpo de Abogados del Estado (ECAE), dependiente de la Procuración del Tesoro de la Nación, en la que desde el 2013 se dicta en la currícula de la Maestría en Abogacía del Estado la materia Ética y Transparencia en la Función Pública. Respecto del número de cursantes, se informa que en 2014 fue de 42 letrados, en tanto en 2015 fue de 45 abogados, todos ellos profesionales del sector público.

Se destacan asimismo los cursos de capacitación que, en materia de ética pública, efectúan profesionales de la Oficina Anticorrupción en el marco del "**Programa General de Actividades de Capacitación Obligatoria para el Personal Ingresante**" (**Resolución SGyCA Nro. 384 – 19/08/2014**<sup>62</sup>), coordinado por el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) y dirigido a todos aquellos agentes públicos que se incorporan como planta permanente del Estado.

El objetivo del curso consiste en que los participantes adquirieran conocimiento suficiente para abordar el tema de la corrupción tanto desde la perspectiva preventiva cuanto sobre el alcance de las soluciones punitivas. Con este enfoque se analizan políticas públicas, esquemas legales y diseños organizativos locales e internacionales que han sido desarrollados con el fin de generar marcos efectivos para enfrentar el problema. Asimismo, se explica el contexto normativo nacional e internacional, debatiéndose en clase las distintas vicisitudes que la implementación de dicha normativa genera en la práctica diaria de la administración.

Entre los objetivos específicos del curso se mencionan:

- Conocer la normativa vigente sobre ética pública, así como su práctica en la Administración Pública Nacional.
- Capacitar agentes públicos para interpretar, prevenir y administrar conflictos derivados de cuestiones de ética pública.
- Incorporar al debate las iniciativas por la transparencia de gestión y de prevención de la corrupción como un eje central en los esfuerzos de mejora de las políticas públicas

En el año 2016 se han realizado diversos cursos presenciales para funcionarios de alta jerarquía respecto de conflictos de intereses, incompatibilidades y régimen de obsequios a funcionarios públicos.

Ejemplos: Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sustentable (ver la divulgación del curso en *twitter* del Ministerio <https://twitter.com/minisambiente> y de la OA [https://twitter.com/OA\\_Argentina](https://twitter.com/OA_Argentina) el día 5 de mayo de 2016); Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (ver en *twitter* del Ministerio - <https://twitter.com/jusgobar> y de la OA [https://twitter.com/OA\\_Argentina](https://twitter.com/OA_Argentina) del 26 de mayo de 2016).

Actualmente la Oficina Anticorrupción se ha propuesto, como un objetivo de mediano plazo, la formación de un cuerpo especializado en ética pública con el objeto de poder dictar cursos presenciales de capacitación en todos los organismos del Estado, en todo el territorio nacional.

#### PUBLICACIONES PARA CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN EN MATERIA DE ÉTICA PÚBLICA

La Oficina Anticorrupción ha elaborado asimismo numerosas publicaciones, cuadernillos y folletos para capacitación de funcionarios y divulgación general en materia de ética pública. Estos materiales han sido distribuidos a lo largo de más de una década a diversos actores sociales con interés y competencias en la materia, y se encuentran disponibles en Internet.

En el mes de febrero de 2016, a poco de asumir el cargo de titular de la OA, la Lic. Laura Alonso - Secretaria de Ética Pública, Transparencia y Lucha contra la Corrupción de la Oficina Anticorrupción - procedió a enviar a los Ministros del Poder Ejecutivo todo el material publicado por la Oficina, acompañado por una nota a través de la cual la Oficina se pone a disposición de cada uno de los Ministerios para capacitar en ética pública a sus agentes.

<sup>62</sup> Ver **ANEXO 8**, que forma parte integrante de la respuesta de la Argentina al presente cuestionario de la 5ta Ronda del MESICIC

Entre esas publicaciones cabe mencionar:

**“Convención Interamericana contra la Corrupción. Implementación de un eficaz instrumento internacional de lucha contra la corrupción”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. 1ª edición: octubre de 2004. 2ª edición actualizada: enero de 2007).

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/Documentos/Libro%20CICC%202ed.pdf>

**“Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Nuevos paradigmas para la prevención y combate de la corrupción en el escenario global”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. 1ª edición: octubre de 2004. 2ª edición actualizada: agosto de 2007).

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Libro%20CNUCC%202ed.pdf>

**“Organismos de Lucha Contra la Corrupción. Informe sobre agencias estatales de lucha contra la corrupción en el continente americano”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. Junio de 2009).

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Oas%20anticorrupcion.pdf>

**“Declaraciones Juradas de Funcionarios Públicos. Una herramienta para la prevención y control de la corrupción. Tecnología informática y gestión pública”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, octubre de 2004).

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Libro%20DDJJ%202ed.pdf>

**“Elaboración Participada de Normas. Un espacio abierto para el debate de las decisiones públicas”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. 1ª edición: junio de 2004. 2ª edición: enero de 2007).

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/Documentos/Libro%20Elab%20Partic%20-%202ed.pdf>

**“Conflictos de Intereses. Disyuntivas entre lo público y lo privado y prevención de la corrupción”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. Junio de 2009).

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/ConflictoDeIntereses.pdf>

**“Perspectivas del derecho penal sobre los actos de corrupción. El rol de la Oficina Anticorrupción”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Diciembre de 2012).

[http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/DIOA%20\(2013\)%20Perspectivas.pdf](http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/DIOA%20(2013)%20Perspectivas.pdf)

**“Recupero de activos en casos de corrupción: El decomiso de las ganancias del delito. Estado actual de la cuestión”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Abril de 2010).

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Recupero%20de%20Activos%20-%20form%20red.pdf>

**“¿Y vos qué? Herramienta pedagógica para los contenidos transversales de Formación Ética y Ciudadana”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. 2009). Material acompañado por un DVD.

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Guia%20cuadernillo%20docente.pdf>

**“Resetear la sociedad. Ideas de los jóvenes sobre la corrupción”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. 1ª edición, 2007, 2da edición, 2009).

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Resetear2009.pdf>

**“Sistema de capacitación a distancia en ética pública (SICEP)”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. 2007).

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Libro%20SICEP%20final%20red.pdf>

**“Ética, Transparencia y Lucha contra la Corrupción en la Administración Pública”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. 2007). Material acompañado por un DVD.

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Libro%20SICEP%202da%20parte.pdf>

**“El estado de las contrataciones. Mapa de condiciones de transparencia y accesibilidad en las contrataciones públicas”.** (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. 2008).

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/2008EstContrataciones.pdf>

**“El estado de las contrataciones 2. Estudio en profundidad de contrataciones públicas”**. (Buenos Aires, Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. 2009).

<http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Libro%20Mapa%20da%20parte.pdf>

**OFICINA ANTICORRUPCIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA – FOLLETOS INFORMATIVOS CON LÍNEAS DIRECTRICES SOBRE TEMAS DE ÉTICA PÚBLICA:**

**HERRAMIENTAS PARA LA TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN. GUÍA N°1: CONFLICTOS DE INTERESES**

[http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Confl%20de%20intereses%20Guidelines%20\(1\).pdf](http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Confl%20de%20intereses%20Guidelines%20(1).pdf)

**HERRAMIENTAS PARA LA TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN. GUÍA N° 2: DECLARACIONES JURADAS**

[http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Declaraciones%20juradas%20guidelines%20\(2\).pdf](http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Declaraciones%20juradas%20guidelines%20(2).pdf)

**HERRAMIENTAS PARA LA TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN. GUÍA N° 3: PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

[http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Particip%20ciudadana%20Guidelines%20\(3\).pdf](http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Particip%20ciudadana%20Guidelines%20(3).pdf)

**HERRAMIENTAS PARA LA TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN. GUÍA N°4: COMPRAS Y CONTRATACIONES PÚBLICAS**

[http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Compras%20Guidelines%20\(4\).pdf](http://www.anticorrupcion.gov.ar/documentos/Compras%20Guidelines%20(4).pdf)

**PODER EJECUTIVO NACIONAL  
MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN<sup>63</sup>**

**C) Indique si en su país existen disposiciones y/o medidas orientadas a que se den instrucciones al grupo o grupos de personal seleccionado(s) que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades**

1.- Ley 25.164 Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, en especial sus Artículos 23, 24 y 25 y su Decreto reglamentario N° 1421/2002.

2.- Decreto N° 2098/2008 Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público.

3.- Resolución N° 384/2014 Régimen de Inducción – Programa General de Actividades de Capacitación Obligatoria para Personal Ingresante.

[http://www.sgp.gob.ar/contenidos/onep/normativa/res\\_384.pdf](http://www.sgp.gob.ar/contenidos/onep/normativa/res_384.pdf)

4.- Ley N° 25.188 Ética en el Ejercicio de la Función Pública.

<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60847/texact.htm>

5- Decreto N° 164/99 Reglamentario de la Ley de Ética Pública; Decreto N° 229/00 - “Programa Carta Compromiso con el Ciudadano”, Decreto N° 41/99 - Código de Ética para la Función Pública y Resolución N° 17/00 Estableció la competencia de la Oficina Anticorrupción como autoridad de aplicación de la Ley N° 25.188

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61900/norma.htm>

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/55000-59999/55841/norma.htm>

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/62474/norma.htm>

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61934/norma.htm>

<sup>63</sup> La información que consta seguidamente reproduce textualmente lo manifestado por el Ministerio de Modernización en su respuesta a la Nota OA N° 1.245/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

**D) Refiérase a los siguientes aspectos relativos a las instrucciones antes aludidas, con respecto al grupo o grupos de personal seleccionado(s) adjuntando copia de las disposiciones y/o medidas que sustenten sus respuestas o señalando los enlaces con las páginas de Internet en que ellas pueden ser consultadas:**

**i. Manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, indicando si esto se hace verbalmente o por escrito y si queda constancia de ello.**

A través de:

**1.- Perfil del puesto concursado/ a concursar en donde se establecen las responsabilidades y funciones.**

**2.- Actividades de inducción - Resolución N° 384/2014, Programa General de Actividades de Capacitación Obligatoria para Personal Ingresante.**

En especial Módulos 1 y 2.

*“1. MODULO DE INDUCCION: DEL CONOCIMIENTO E INTEGRACION EN LA UNIDAD ORGANIZATIVA DE DESTINO*

*Los cursantes deberán estar en condiciones de demostrar (enunciar y/o explicar) conocimientos (básicos o avanzados) de los siguientes temas referidos a la inserción de sus contribuciones laborales en el marco de los órganos administrativos del Estado empleador en los que son asignados:*

- Competencias del Ministerio o Entidad Descentralizada, visión, Organigrama, nociones de las responsabilidades y principales acciones de cada Unidad Organizativa principal, autoridades.
- Unidad Organizativa de Destino:
- Ubicación en la estructura organizativa.
- Responsabilidades y Acciones asignadas.
- Prioridades, Líneas de Acción, resultados esperados.
- Integrantes.
- Revisión del Objetivo y de las tareas o actividades del puesto de trabajo según fuera aprobado en las Bases del Concurso respectivo, competencias laborales exigidas y resultados a lograr en el período de prueba.

Las actividades del presente módulo no podrán superar el QUINCE POR CIENTO (15%) de la carga horaria total.

*2. MODULO SOBRE FINALIDAD Y PRINCIPAL NORMATIVA DE EMPLEO PÚBLICO Los cursantes deberán estar en condiciones de demostrar (enunciar y/o explicar) conocimientos (básicos o avanzados) de los siguientes temas referidos al andamiaje general que regula los vínculos laborales entre el trabajador estatal y el Estado empleador:*

- Principios y previsiones de la CONSTITUCION NACIONAL referidos al empleo público.
- Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 y sus modificatorias y su Decreto reglamentario N° 1421/02.
- Ley de Negociación Colectiva del Sector Público Nacional N° 24.185 y Decreto N° 447/93.
- Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto N° 214/06 y sus modificatorios).
- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (Decreto N° 2098/08 y sus modificatorios)”.

**ii. Momentos en los cuales se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, indicando si esto se hace al comenzar su desempeño o en un tiempo determinado después de esto, cuando se modifican dichas funciones; o cuando por un cambio de cargo cambian las funciones.**

- Remisión al punto i
- Al principio de la convocatoria en la publicación Perfil de Puestos
- Se refuerza en el transcurso del primer año mediante las actividades de inducción

**iii. Existencia de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre cómo desempeñar apropiadamente sus responsabilidades y funciones y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño.**

- Remisión a puntos i) y ii) (Actividades de inducción)
- Cursos voluntarios impartidos por el MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN a toda la Administración Pública Nacional para la adquisición de créditos para el ascenso en la carrera administrativa en donde se imparten temáticas relativas al empleo público y en especial a la ética pública.

<http://www.inap.modernizacion.gob.ar/>

<http://www.inap.modernizacion.gob.ar/fopecap>

<http://bec.ar/>

- Refuerzo positivo de las áreas de Recursos Humanos de cada jurisdicción o entidad de la Administración Pública Nacional a través de cursos y capacitaciones.

**iv. Utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlas acerca de su apropiado desempeño.**

- Cursos de capacitación online o semipresenciales que dicta el INAP que brindan herramientas o metodologías para el mejor desempeño de la función.

**v. Existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo.**

- Estructura Jerárquica de cada entidad u jurisdicción de la Administración Pública Nacional
- Apoyo de las Direcciones de RRHH de cada jurisdicción o entidad de la Administración Pública Nacional

**vi. Existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia**

- Dirección de Recursos Humanos de cada jurisdicción o entidad de la Administración Pública Nacional
- Ministerio de Modernización a través de la supervisión de perfiles y su correspondiente publicidad

**vii. Manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace verbalmente o por escrito y si queda constancia de ello.**

A través:

Régimen de inducción - Resolución N° 384/2014- Programa General de Actividades de Capacitación Obligatoria para Personal Ingresante.

[http://www.sgp.gob.ar/contenidos/onep/normativa/res\\_384.pdf](http://www.sgp.gob.ar/contenidos/onep/normativa/res_384.pdf)

En especial Módulo 5.

*“MODULO SOBRE ETICA PÚBLICA. Los cursantes deberán estar en condiciones de demostrar (enunciar y/o explicar) conocimientos (básicos o avanzados) de los siguientes temas, así como adherir y demostrar la aplicación práctica de los valores y criterios éticos que deben presidir el ejercicio de la función pública democrática a su cargo:*

- Ley de Ética de la Función Pública N° 25.188 y sus modificatorias.
- Principios orientadores de la Función Pública (artículo 16) y Prólogo del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción - Ley N° 26.907: nociones generales.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública (CLAD - 2003). Nociones”

**xi. Existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades.**

- Estructura Jerárquica de cada entidad y jurisdicción de la Administración Pública Nacional
- Apoyo de las Direcciones de RRHH de cada jurisdicción o entidad de la Administración Pública Nacional
- Oficina Anticorrupción

**PODER EJECUTIVO NACIONAL  
ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP)**

**ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP)  
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS<sup>64</sup>**

**C) Indique si en su país existen disposiciones y/o medidas orientadas a que se den instrucciones al grupo o grupos de personal que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades, y adjunte copia de las mismas o señale los enlaces con las páginas de Internet en que ellas pueden ser consultadas.**

En efecto, existen en AFIP disposiciones y medidas de distintas características relacionadas con el tema que nos ocupa. A saber:

**1) Convenios Colectivos de Trabajo:**

Los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) expresan las condiciones de trabajo pactadas entre el empleador y el personal, en una institución o rama de la producción determinada. En la AFIP se encuentran vigentes dos CCT, los cuales incluyen Capítulos de Derechos y Obligaciones, donde se indica que el personal debe conocer y adecuar su desempeño a los mencionados documentos.

- Convenio Colectivo de Trabajo aprobado por Laudo N° 15/91 (t.o. por Resolución S.T. N° 925/10): Capítulo III, Artículo 8, Inciso a) y Cap. IV, Art. 10, Inc. a) y b).

Enlace:

<https://sarhaonline.afip.gov.ar/MDP/mdp.htm>. -Botón Convenios-

(Link de uso interno para conocimiento del personal)

<sup>64</sup> La información consignada a continuación reproduce textualmente lo manifestado por la Subdirección General de Recursos Humanos de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) en su respuesta a la Nota OA N° 1.246/16, a través de la cual la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó a la AFIP la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

- Convenio Colectivo de Trabajo N° 56/92 Laudo – N° 16/92 (t.o. por Resolución S.T. N° 924/10): Título II, Cap.1, Art. 3, Inc. b) y Art. 6, Inc. a).

Enlace:

<https://sarhaonline.afip.gov.ar/MDP/mdp.htm>. -Botón Convenios-

(Link de uso interno para conocimiento del personal)

## 2) Código de Ética:

Mediante la Disposición N°163/07 (AFIP) del 09/05/07, se aprobó el “Código de Ética para el personal la AFIP”, revisado y actualizado.

El mismo se encuentra dirigido a todo el personal de la Administración Federal de Ingresos Públicos. Su propósito es el de establecer los valores, principios básicos y pautas que deben orientar la conducta del personal que presta servicios en el Organismo.

Sus objetivos específicos son:

- a) Promover los valores de la Organización hacia su propio personal y hacia los ciudadanos en general.
- b) Aportar una guía fundamental para que el personal del Organismo desarrolle sus tareas con la máxima transparencia.
- c) Orientar la educación ética con el fin de prevenir las conductas disfuncionales que pudieran facilitar la realización de actos de corrupción.
- d) Proveer un instrumento de comunicación para el fortalecimiento institucional y la promoción de la ética.
- e) Afianzar la confianza de la comunidad, demostrando el compromiso de la Administración en salvaguarda de la integridad de sus miembros.

Los principales temas abordados son:

Compromiso personal, relaciones con funcionarios, relaciones con los contribuyentes y usuarios, sobornos y presiones indebidas, regalos y hospitalidad, conflictos de interés, declaraciones públicas, deber de confidencialidad, deber de resguardo de los bienes destinados al uso laboral, adquisición de bienes propiedad del Estado, ambiente de trabajo y responsabilidad de las jefaturas.

Enlace: <http://www.afip.gov.ar/institucional/Documentos/839Disp16307afip.pdf>

Asimismo, se alinea con las siguientes normativas nacionales, y con los modelos de conducta propiciados por el CIAT y la OMA.

- Ley de Ética de la Función Pública (N°25.188),  
Enlace:  
[http://biblioint.afip.gob.ar/dcp/LEY\\_C\\_025188\\_1999\\_09\\_29](http://biblioint.afip.gob.ar/dcp/LEY_C_025188_1999_09_29)
- Código de Ética de la Función Pública (Dto. N°41/99)
- Convención Interamericana contra la Corrupción, ratificada por Ley N° 24.759.

Enlace:

<http://infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/41466/norma.htm>

## 3) Plan Estratégico

El Plan Estratégico de la AFIP expresa en sus políticas los valores contenidos en el Código de Ética.

En cuanto a la Visión, “la AFIP se consolidará como una institución de excelencia orientada a generar un clima fiscal que favorezca la economía formal, el empleo registrado y la seguridad en el comercio exterior”.

Se enfatiza así la búsqueda de la eficiencia, con idoneidad profesional y optimización de sus procesos. Pero además, se extienden los propósitos del ámbito tradicional de las administraciones tributarias, al incluirse la promoción del desarrollo con la extensión del cumplimiento de la ley, la economía formal, el empleo legal y la seguridad en el comercio exterior. Estas líneas de acción promueven la inclusión social y la ciudadanía fiscal.

Dichos principios se ven reflejados en la Misión propia de la Organización: “Administrar la aplicación, percepción, control y fiscalización de los tributos nacionales, los recursos de la seguridad social y las actividades relacionadas con el comercio exterior, promoviendo el cumplimiento voluntario, el desarrollo económico y la inclusión social.”

La AFIP incluye en su Plan Estratégico los siguientes valores institucionales:

Legalidad, Integridad, Vocación de Servicio, Profesionalidad, Proactividad y Responsabilidad Social.

Enlace:

<http://www.afip.gov.ar/institucional/Documentos/PlanEstrategicoAFIP20112015.pdf>

Por otra parte, la AFIP difunde los derechos y obligaciones de los ciudadanos, en la página Web institucional y en folletos entregados en los lugares de atención al público.

Enlace:

<https://www.afip.gob.ar/genericos/derechosObligaciones/>

#### 4) Descripción de Puestos de Trabajo:

Las acciones y tareas que desarrolla la AFIP se encuentran agrupadas y definidas en los puestos de trabajo (clasificación ocupacional del sistema informático SARHA), los cuales se asignan a los distintos agentes.

En consecuencia, dispone de un Catálogo de Puestos que en la actualidad cuenta con 125 puestos de trabajo, comprendiendo la diversidad de tareas existentes. Cada puesto posee una descripción genérica de su finalidad, las competencias de gestión (habilidades, aptitudes) y las competencias técnicas (conocimientos) requeridas para el correcto desempeño del mismo.

Enlace: [http://sarhaonline.afip.gov.ar/v2/sistema/sarha\\_planeamiento\\_desarrollo/](http://sarhaonline.afip.gov.ar/v2/sistema/sarha_planeamiento_desarrollo/)

(Link de uso interno para conocimiento del personal)

#### 5) Secreto Fiscal

En el Art. 101 de la Ley N°11.683 de Procedimiento Tributario, y en las instrucciones internas de la AFIP, se establece que las declaraciones juradas, manifestaciones e informes que los responsables o terceros presentan a la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, y los juicios de demanda contenciosa en cuanto consignen aquellas informaciones, son secretos. Asimismo obliga a los jueces, empleados judiciales y al Fisco a mantener “*el más absoluto secreto de todo lo que llegue a su conocimiento en el desempeño de sus funciones sin poder comunicarlo a persona alguna, ni aun a solicitud del interesado, salvo a sus superiores jerárquicos*”. Las transgresiones están penadas por el Art. 157 del Código Penal Argentino.

No están alcanzados por el secreto fiscal los datos referidos a la falta de presentación de declaraciones juradas, de pago de obligaciones, monto de las determinaciones de deuda impositiva firmes, los ajustes conformados, las sanciones firmes, el nombre del responsable y el delito penal implicado. Asimismo están exceptuados, entre otros, las informaciones entre organismos fiscales, los datos brindados a terceros que realicen tareas para la AFIP (relevamientos, procesamiento de información, cobranzas, padrones, etc.) y el intercambio por cooperación internacional.

Enlace: [http://biblioint.afip.gob.ar/dcp/TOR\\_C\\_011683\\_1998\\_07\\_13](http://biblioint.afip.gob.ar/dcp/TOR_C_011683_1998_07_13)

En cuanto a las normas internas de la AFIP, la Disposición 98/09 (AFIP), recepta la ley mencionada e instruye la operacionalización de esos lineamientos sobre el secreto fiscal, referido a la información económico patrimonial obtenida de contribuyentes y terceros (fuentes de información).

La citada norma distingue:

- Ámbito de aplicación y plazo de definiciones para los desarrolladores de sistemas en AFIP
- Información amparada
- Información excluida
- Excepciones (personas físicas o jurídicas con tareas delegadas por AFIP, instituciones tributarias y otras a las que se brinda información, causas judiciales, cooperación internacional, entre otras)
- Situaciones especiales (Unidad de Información Financiera, Oficina Anticorrupción, información financiera y bursátil)

Enlace: [http://biblioint.afip.gob.ar/dc/DIS\\_01000098\\_2009\\_02\\_27](http://biblioint.afip.gob.ar/dc/DIS_01000098_2009_02_27)

Por otra parte, el Comunicado N°1/16 (SDG CTI) emitió las “Pautas para el Suministro de Información Protegida por el Instituto del Secreto Fiscal”, las cuales serán de aplicación en todos los casos en que se resuelva favorablemente un requerimiento de información, amparada por el secreto fiscal.

Enlace:

<http://intranet.afip.gob.ar/afip/afip12.aspx>.

(Link de uso interno para conocimiento del personal)

## 6) Seguridad de la Información

Mediante la Disposición N°76/05 (AFIP), se exponen los lineamientos básicos de la seguridad de la información.

Enlace:

[http://biblioint.afip.gob.ar/dc/DIS\\_01000076\\_2005\\_02\\_21](http://biblioint.afip.gob.ar/dc/DIS_01000076_2005_02_21)

Las políticas de seguridad de la información de la AFIP implican principios básicos y obligatorios, tendientes a cumplir objetivos de confidencialidad, integridad y disponibilidad de los sistemas. Todo el personal de la AFIP, el personal externo contratado y el de otros entes públicos o privados que interactúan con los recursos informáticos de la institución, están contemplados en estas políticas.

Las jefaturas de todas las unidades de estructura deben informar a todo el personal a su cargo, con o sin relación de dependencia, acerca del contenido de las políticas de seguridad informática y de datos, las normas y procedimientos, instruyendo la obligatoriedad de su cumplimiento, reconocimiento y aceptación formal (notificación por escrito). También se debe informar sobre las pautas adoptadas, a los terceros que interactúan con la Administración.

Las políticas de seguridad de la información de la AFIP se ajustan a los estándares internacionales establecidos en la Norma ISO 17.799.

Estas precauciones alcanzan a todos los usuarios de programas de bases de producción y son responsables de su cumplimiento las jefaturas de todas las unidades de estructura involucradas, las cuales además, deben notificar por escrito estas condiciones al personal a su cargo.

El personal que detecte circunstancias que obstaculicen la implementación de los cuidados mencionados o transgresiones a los mismos, debe informar por escrito a las jefaturas superiores, además de aplicar las medidas que correspondan para corregir y sancionar, en consonancia con las pautas consignadas en el apartado correspondiente a Código de Ética y Convenios Colectivos de Trabajo.

A continuación se citan los principales contenidos de la mencionada Disposición:

- Roles y responsabilidades relativos a la seguridad de la información (Desarrollador, Comité de Seguridad y Auditoría, Administración de acceso, Custodia de software y hardware, entre otros).
- Ética en el manejo y autorización de los recursos informáticos (la información sólo puede ser utilizada para fines laborales y no personales, en consonancia con el Código de Ética y los CCT).
- Legalidad y autorización del uso de Software (selección, control y responsables del software utilizado).
- Administración de acceso lógico (mecanismos de control de acceso, contraseñas, tipos de acceso, responsabilidades de administradores y usuarios).
- Seguridad física. Para equipamientos y personas en los centros de procesamiento de datos de niveles alto, mediano y básico.
- Protección de información contra el uso no autorizado (clasificación y protección de la de la información de acuerdo a su grado de reserva, criticidad, sensibilidad y valor, es decir como “pública, restringida y confidencial”).
- Desarrollo, homologación y puesta en producción de sistemas informáticos (desarrollo, prueba, producción, control de calidad, solución de problemas y emergencias).
- Auditabilidad, control de eventos e incidentes (registro y control de eventos para todos los servidores y aplicaciones de la AFIP, su revisión para la detección de anomalías y realización de correcciones).
- Transmisión electrónica de datos y cifrado (integridad y disponibilidad de los datos transmitidos y su confidencialidad).

- Prevención de interrupciones y continuidad de procesamiento (prevención y metodologías alternativas para los sistemas informáticos críticos, a fin de asegurar la continuidad de los procesos en caso de una eventual interrupción o degradación, con recursos tales como copias y comunicaciones de respaldo, evaluación de riesgos, planificación, entre otros).
- Seguridad del personal. (acuerdo de confidencialidad, concientización sobre amenazas y responsabilidades, reducción de riesgos de error humano, robo de información, fraude o uso inadecuado de instalaciones).
- Seguridad en el correo electrónico (ataques o denegación del servicio, protección del tráfico de archivos adjuntos, prevención y responsabilidades)

Respecto de la clasificación de la información obrante en la AFIP, la Instrucción General 5/12 (AFIP) determina valores y riesgos de difusión, actualizando los tipos de acceso y ejemplos de ellos (Riesgos, Tipo de acceso, Requerimientos legales y normativos).

Enlace:

IG - 5/2012 (AFIP): [http://biblioint.afip.gov.ar/dc/IGE011000005\\_2012\\_11\\_20](http://biblioint.afip.gov.ar/dc/IGE011000005_2012_11_20)

Anexo I (cuadro): [http://biblioint.afip.gov.ar/pdfp/ig\\_5\\_2012\\_afip\\_a1.pdf](http://biblioint.afip.gov.ar/pdfp/ig_5_2012_afip_a1.pdf)

## 7) Incompatibilidad de Funciones

- a) La Circular N°1/95 (S.L.yT.) estableció la Declaración Jurada sobre Incompatibilidad y/o Inhabilidad para el desempeño de las funciones.

Enlace:

<https://sarhaonline.afip.gov.ar/MDP/mdp.htm>

(Link de uso interno para conocimiento del personal)

- b) Mediante el Decreto N°862/01, “Ética en el Ejercicio de la Función Pública” se modifica la Ley N° 25188 de Ética Pública, Artículo 14 y 15, que tratan sobre las incompatibilidades.

Enlace:

<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=67625>

**D) Refiérase a los siguientes aspectos relativos a las instrucciones antes aludidas, con respecto al grupo o grupos de personal seleccionado, adjuntando copia de las disposiciones y/o medidas que sustenten sus respuestas o señalando los enlaces con las páginas de Internet en que ellas pueden ser consultadas.**

- I. Manera en la que se dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, indicando si esto se hace de manera verbal o escrita y si queda constancia de ello.**

Por medio de emisión de normas de distintas características (disposiciones, instrucciones, etc.), las cuales en algunos casos son entregadas y notificadas al personal de modo directo y personalizado, y en otros casos se encuentran disponibles para su consulta en la página de Intranet de la AFIP.

Asimismo, en el Legajo Electrónico de cada agente se puede visualizar el puesto de trabajo y su descripción, tal como fuera informado en la respuesta C 3.).

Enlace:

[http://sarhaonline.afip.gov.ar/v2/sistema/sarha\\_planeamiento\\_desarrollo/](http://sarhaonline.afip.gov.ar/v2/sistema/sarha_planeamiento_desarrollo/)

(Link de uso interno para conocimiento del personal)

**II. Momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, indicando si esto se hace al comenzar su desempeño o en un tiempo determinado después de esto; cuando se modifican dichas funciones; o cuando por un cambio de cargo cambian las funciones.**

Al momento de su incorporación al Organismo, se le notifica a todo el personal ingresante respecto de las condiciones laborales.

Por otra parte, se notifica al personal cada vez que se modifican dichas condiciones, o bien se emite una normativa acerca de la conducta en la organización.

Asimismo, en el Legajo Electrónico de cada agente, se puede acceder a visualizar el puesto de trabajo y muchas otras condiciones contractuales y laborales, lo cual es de consulta permanente.

**III. Existencia de programas y cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre como desempeñar apropiadamente sus responsabilidades y funciones y, en especial, para concientizarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño.**

Existen procesos de inducción para el personal ingresante, donde se tratan temas ligados a las responsabilidades generales, no con la especificidad técnica del puesto de trabajo a ser asignado.

**IV. Utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las responsabilidades o funciones a su cargo y para orientarlas acerca de su apropiado desempeño.**

Se utilizan las siguientes tecnologías de comunicación:

- 1) Envío de correos electrónicos institucionales, desde distintas direcciones de correo "AFIP COMUNICA/QUE SE SEPA" y "MAIL MASTER", por cuyo intermedio se comunican o difunden diversas novedades.
- 2) Publicación de noticias y novedades en la página de Intranet de la AFIP- en distintas secciones.
- 3) Legajo Electrónico, al cual se accede por medio de la página de Intranet de la AFIP

**V. Existencia de instancias ante la cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre la manera de desempeñar apropiadamente las responsabilidades y funciones a su cargo.**

Las jefaturas de las diversas áreas son las instancias ante las cuales el personal puede acudir para consultar sobre sus responsabilidades y tareas. Asimismo, existe una evaluación de desempeño semestral ante la cual la jefatura mantiene un intercambio con el agente respecto del trabajo en ese período.

**VI. Existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las responsabilidades y funciones a su cargo, y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia.**

- La Subdirección General de Recursos Humanos mediante la Dirección de Evaluación y Desarrollo de Recursos Humanos, es el área que elabora y publica en la Página de Intranet del Organismo, el Catálogo de Puestos de la AFIP mencionado en la respuesta del punto C 3. "Descripción de Puestos de Trabajo".
- La Subdirección General de Coordinación Técnico Institucional por medio del Comunicado 1/16 emitió las "Pautas para el suministro de información protegida por el instituto del Secreto Fiscal" mencionado en la respuesta del punto C4. Dicho Comunicado fue enviado a todo el personal a través de correo electrónico. Por otra parte, el tema fue difundido en la página de Intranet del Organismo.

En ese orden, con fecha 26/5/10 se suscribió la Disposición AFIP N°185/10, mediante la cual se aprobó el “Régimen Disciplinario Unificado”, que unificó tal reglamentación para todo el personal de la AFIP. En el mismo, se incluyen como causales de distintas sanciones, la trasgresión respecto de las prohibiciones de los Convenios Colectivos de Trabajo vigentes, vinculadas con las prohibiciones del Código de Ética AFIP.

Los puntos que tratan este asunto son:

Apercibimiento: Art. 8, Inc 5 y 6

Cesantía: Art. 9, Inc 5

Exoneración: Art. 10

Enlace:

<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=441B82772014A24C93438D3C9CA68801?id=167890>

**VII. Manera en la que se dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace verbalmente o por escrito y si queda constancia de ello.**

- Por medio de emisión de normas de distintas características (disposiciones, instrucciones, etc.), las cuales en algunos casos son entregadas y notificadas al personal de modo directo y personalizado, y en otros casos se encuentran disponibles para su consulta en la página de Intranet de la AFIP.
- Por medio de distintas acciones de capacitación relacionadas con la ética organizacional.

**VIII. Momentos en los cuales se le dan a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades, indicando si esto se hace al comenzar el desempeño de sus funciones o en un tiempo determinado después de esto; cuando un cambio en sus funciones implica un cambio del régimen de normas éticas aplicable; y cuando se introducen modificaciones a dichas normas.**

Al momento de la incorporación al Organismo se entrega a todo personal que ingresa una copia del Código de Ética para su conocimiento y cumplimiento.

Adicionalmente, se informa al personal cada vez que se emite una normativa acerca de estas temáticas en la organización.

**IX. Existencia de programas y de cursos de inducción, capacitación o instrucción al personal sobre las normas éticas que rigen sus actividades y, en especial, sobre las consecuencias que de su incumplimiento se deriven para el servicio público y para los infractores.**

La AFIP realiza distintas acciones de capacitación relacionadas con la ética organizacional. Se presentan discriminadas en los tres grupos de destinatarios actuales –formadores voluntarios, personal de la AFIP e ingresantes-. Respecto de los participantes abarcados, se consignan las cantidades hasta el año 2006 y desde el año 2007, a partir de la emisión del Nuevo “Código de Ética para el personal la AFIP”, revisado y actualizado.

**Formación de Formadores**

Ética para Referentes, Niveles I, II y III: Para formadores voluntarios en Ética de todo el país.

Desde 2007:

I: 74

II: 17

III: 24

### **Personal AFIP**

#### Modalidad Presencial

Ética de la Función. Programa de Adecuación Funcional de Agencias  
Desarrollo compartido entre la Subdirección General de Recursos Humanos y la Subdirección General de Servicios al Contribuyente. Módulo con carácter obligatorio.  
2005-2006: 3074 participantes  
Desde 2007: 40 participantes

Talleres de Reflexión sobre Ética. Implementados desde 2002, con carácter voluntario para jefaturas y empleados, de una o dos jornadas de duración.  
2002 a 2006: 1025  
Desde 2007: 100

Seminarios de Ética Organizacional para grupos especiales: una jornada.  
Desde 2007: 50

Ética. Actividad ubicada en la oferta de Capacitación AFIP para grupos especiales, con una jornada de duración.  
2006: 203  
Desde 2007: 73

Ética y situaciones dilemáticas. Taller de una jornada en varios grupos especiales a pedido de las Direcciones Regionales.  
Desde 2007: 30

Nociones básicas de axiología y Ética de la Función. Media jornada.  
Desde 2007: 208

Charlas–Debate sobre Ética. Para jefaturas y empleados, con el concurso de un destacado profesional externo invitado, una jornada de duración.  
2002 a 2006: 655

Totales:  
Hasta 2006: 4957  
Desde 2007: 501

#### Modalidad e-learning

Ética pública y fortalecimiento de la transparencia en la Administración Tributaria. Actividad Conjunta con la Oficina Anticorrupción  
2007: 204

Curso Nuevo Código de Ética para el personal de la AFIP.  
Desde 2008: 3193

### **Actividades de Inducción para Ingresantes**

#### Modalidad presencial

En cuanto a los ingresantes a la AFIP, se diseñaron módulos sobre Ética en los distintos programas de formación de acuerdo al perfil de los nuevos agentes.

Programa de Formación para Profesionales Ingresantes. Ética  
2002 a 2006: 838

Capacitación inicial para ingresantes a las Agencias. Módulo 15. Ética de la Función  
2006: 64  
Desde 2007: 70

Capacitación inicial para ingresantes a la AFIP. Ética de la Función  
Desde 2007: 169

Capacitación Inicial para ingresantes a la AFIP. Elementos de Ética  
Desde 2007: 333

Modalidad e-learning

Curso Nuevo Código de Ética.

Desde 2008: 2508

De los cuales:

- 570 ingresantes normales
- 1938 reconvertidos de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP)

**X. Utilización de tecnologías modernas de comunicación para dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y para orientarlas acerca de su alcance o interpretación.**

Se utilizan las siguientes tecnologías de comunicación:

- Envío de correos electrónicos institucionales, desde distintas direcciones de correo "AFIP COMUNICA/QUE SE SEPA" y "MAIL MASTER", por cuyo intermedio se comunican o difunden diversas novedades.
- Publicación de noticias y novedades en la página de Intranet de la AFIP- en distintas secciones

**XI. Existencia de instancias ante las cuales puede acudir el personal para obtener información o resolver dudas sobre el alcance o la manera de interpretar las normas éticas que rigen sus actividades.**

Las instancias para obtener información son las mencionadas en el punto anterior, referidas a la página de Intranet Institucional.

Asimismo, dentro de la Subdirección General de Recursos Humanos, se pueden canalizar inquietudes a través de la Dirección Academia de Entrenamiento Fiscal, durante el dictado de los cursos y talleres enumerados previamente.

**XII. Existencia de un órgano rector, autoridad o instancia a cargo de definir, orientar, asesorar o apoyar la manera en la que se deben dar a conocer al personal las normas éticas que rigen sus actividades y de supervisar que esto se haga a cabalidad, y medidas o acciones que pueden tomar las mismas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia.**

La Subdirección General de Recursos Humanos es el área dentro de la AFIP que se encarga de la modalidad de difusión al personal respecto de las normas éticas y actividades de formación en general.

**E) Informe sintéticamente sobre los resultados que se han obtenido en relación con la aplicación de las disposiciones y/o medidas relativas a las instrucciones al grupo o grupos de personal seleccionado, para asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y funciones, suministrando la información pertinente de la que disponga su país, refiriéndose en lo posible a aspectos tales como los siguientes: realización de cursos de inducción, capacitación o instrucción con tal propósito, periodicidad o frecuencia con la que éstos se han impartido y número de servidores públicos cubiertos por los mismos; implementación de programas para el anterior propósito; elaboración de guías para orientar a los servidores públicos sobre el desempeño apropiado de sus funciones y para alertarlos sobre los riesgos de corrupción inherentes al cumplimiento de sus responsabilidades; atención de consultas de servidores públicos sobre el desempeño apropiado de sus funciones y utilización de tecnologías modernas de comunicación para esto; actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan las responsabilidades o funciones; y medidas o acciones desarrolladas por las autoridades o instancias encargadas de velar por que las instrucciones para ello se impartan a cabalidad y de asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia.**

Respecto de la realización de cursos de inducción, capacitación o instrucción; periodicidad o frecuencia con la que éstos se han impartido y número de servidores públicos cubiertos por los mismos e implementación de programas para el anterior propósito, cabe referenciar a la respuesta dada en el punto **D IX**.

- F) Informe sintéticamente sobre los resultados que se han obtenido en relación con la aplicación de las disposiciones y/o medidas relativas a las instrucciones al grupo o grupos de personal seleccionado, para asegurar la adecuada comprensión de las normas éticas que rigen sus actividades, suministrando la información pertinente de la que disponga su país, refiriéndose en lo posible a aspectos tales como los siguientes: realización de cursos de inducción, capacitación o instrucción con tal propósito, periodicidad o frecuencia con la que éstos se han impartido y número de servidores públicos cubiertos por los mismos; implementación de programas para el anterior propósito; elaboración de guías para orientar a los servidores públicos sobre el alcance e interpretación de tales normas éticas y sobre las consecuencias que de su incumplimiento se derivan para el servicio público y para los infractores; atención de consultas de servidores públicos con el anterior propósito y utilización de tecnologías modernas de comunicación para esto; actividades realizadas para verificar si se ha logrado el propósito de que se comprendan dichas normas éticas; y acciones realizadas por las autoridades o instancias encargadas de velar por que las instrucciones para ello se impartan a cabalidad y de asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia.**

Respecto de las medidas o acciones desarrolladas por las autoridades o instancias encargadas de velar por que las instrucciones para ello se impartan a cabalidad y de asegurar el cumplimiento de las disposiciones y/o medidas que rigen esta materia, cabe referenciar a la respuesta dada en el **punto D VI.**

Asimismo, a partir del año 2003, la AFIP realiza cada dos años una Encuesta de Clima Laboral, la cual contiene entre otras cuestiones, aspectos relacionados con la percepción de los agentes sobre la ética en la organización.

Los resultados de la Encuesta son publicados en la página de Intranet del Organismo.

- G) Con respecto al grupo o grupos de personal seleccionado(s) informe brevemente sobre dificultades y/o debilidades relativas a instrucciones que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y funciones, y si corresponde, identifique necesidades específicas de cooperación técnica.**

Los cambios permanentes en el contexto y la tecnología, exigen contar con una metodología flexible y predisposición para la actualización permanente. Así como estrategias para poder abordar las circunstancias y situaciones cambiantes que se requieran a tales efectos.

- H) Con respecto al grupo o grupos de personal seleccionado(s) para el análisis informe brevemente sobre dificultades y/o debilidades relativas a instrucciones que aseguren la adecuada comprensión de las normas éticas que rigen sus actividades, y si corresponde, identifique necesidades específicas de cooperación técnica.**

La AFIP considera que la temática en trato es de vital importancia, considerando que es un organismo de fiscalización y control; por ello se entiende que el abordaje del mismo necesita refuerzo permanente.

**ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP)  
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE AUDITORÍA INTERNA<sup>65</sup>**

**Punto D – VI y XII**

La Ley N°24.156 de Administración Financiera y de los sistemas de control del sector público nacional en su art. 101 establece en la autoridad superior de cada entidad dependiente del Poder Ejecutivo Nacional, la responsabilidad de mantener un adecuado sistema de control interno, incluyendo para ello los instrumentos de control previo y posterior incorporados en el plan de organización y en los reglamentos y manuales de procedimiento de cada organismo y la auditoría interna. Siendo esta última, concebida en el art. 102 como un servicio a toda la organización, consistente en un examen posterior de las actividades financieras y administrativas de la organización que integra.

La Subdirección General de Auditoría Interna de la AFIP -Disposición AFIP N°154/15 (<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=245309>)- de acuerdo a sus acciones y tareas tiene a su cargo la evaluación del sistema de control interno y de gestión respecto de los procesos operativos en materia aduanera, impositiva y de los recursos de la seguridad social y los procesos centrales (legales, informáticos, financieros, materiales y de recursos humanos), así como, en lo concerniente al cumplimiento de las intervenciones de carácter obligatorio vinculadas a los procesos en cuestión, respetando las pautas emitidas por la Sindicatura General de la Nación y demás instancias competentes, promoviendo la observancia de las normas sobre ética y ejercicio de la función pública.

**Punto E**

A partir de la identificación y ponderación de los riesgos que afectan a los principales procesos de la AFIP, la Subdirección General de Auditoría Interna elabora un Plan Anual de Auditorías a fin de evaluar que los riesgos inherentes a los procesos auditados estén mitigados con controles suficientes y que el personal cumpla con las responsabilidades y funciones a su cargo. Los resultados arribados en las auditorías son transmitidos a los responsables de su regularización a través de informes de auditoría, en los cuales se les expone las debilidades del proceso auditado y los desvíos observados, así como se los alerta sobre los riesgos operativos y/o de corrupción inherentes al cumplimiento de sus responsabilidades. A su vez, se les recomienda un curso de acción a implementar pudiendo el mismo ser reemplazado por una acción superadora por parte del responsable de fortalecer el proceso auditado. En caso de haber surgido una situación irregular, se recomienda evaluar la viabilidad de promover investigaciones conducentes a deslindar responsabilidades, haciéndose saber que auditoría interna carece de potestad para iniciar o impulsar acciones propias de la aplicación del régimen disciplinario – Disposición AFIP N°185/10 Régimen Disciplinario Unificado (<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=167890>) la que recae exclusivamente en la instancia jerárquica competente. Luego de un plazo prudente se efectúa un seguimiento a fin de relevar si se han implementado acciones de mejora en los procesos y/o sancionatorias según corresponda.

Asimismo, a través de los informes de auditoría, se concientiza a los funcionarios de sus responsabilidades como servidores públicos, al recordarles que la sociedad demanda Administraciones Tributarias eficaces, eficientes e íntegras, siendo en consecuencia el control interno un elemento imprescindible e irrenunciable en la gestión de la Organización. Así, la AFIP en su conjunto, y el responsable del proceso en particular, deben velar por fortalecer dicho control, como garantía de cumplimiento de sus objetivos, en el marco de la legalidad, la ética y la rendición de cuentas republicanas.

Con respecto a la capacitación del personal, a través de una plataforma virtual de la AFIP, se brinda un curso elaborado por la Subdirección General de Auditoría Interna – Control Interno – Una herramienta para fortalecer la gestión - cuyo objetivo es concientizar al personal en normas de control interno (2.600 agentes han participado del mismo). A su vez, auditores internos participan en el dictado de cursos de inducción del personal ingresante al Organismo.

---

<sup>65</sup> La información consignada a continuación reproduce textualmente lo manifestado por la Subdirección General de Auditoría Interna de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) en su respuesta a la Nota OA N° 1.246/16, a través de la cual la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó a la AFIP la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

#### **Punto F**

Respecto al acatamiento a la Ley N°25.188 de Ética Pública (<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=60847>) y al Código de Ética del Personal de la AFIP – Disposición AFIP N°163/07 (<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=68065B68B0118DDED30ABE381890327C?id=128051>), mediante la ejecución de auditorías de procesos y de cumplimiento normativo, la Subdirección General de Auditoría Interna evalúa situaciones presuntamente anómalas detectadas acerca del desempeño del personal en sus funciones, así como evalúa las denuncias recibidas sobre el desempeño irregular del mismo, derivando las conclusiones a las instancias con competencia en la materia.

Asimismo, dentro de las auditorías de cumplimiento que realiza la Subdirección General de Auditoría Interna, con una periodicidad semestral, efectúa un relevamiento a fin de evaluar el acatamiento al Régimen de Incompatibilidades en el ejercicio de sus funciones por parte de los empleados de la Administración Nacional – Decreto N°8566/61 y sus modificaciones y complementarios, (<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=67830>) destacándose el Decreto N°894/01 -Régimen sobre acumulación de cargos, funciones y/o pasividades para la Administración Nacional – (<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=67817>).

Mediante Disposición AFIP N°317/09 - Régimen de Acumulación de Cargos - Incompatibilidades. Normas Reglamentarias y de Procedimiento- (<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/155000159999/155135/norma.htm>) alineada a los decretos mencionados, establece a su vez, un régimen de incompatibilidades adicional, en función de las responsabilidades propias del Organismo como Administración Tributaria.

Los resultados arribados en las auditorías son transmitidos a los responsables de su regularización a través de informes de auditoría, en los cuales se les expone los desvíos y/u omisiones observadas con relación a las declaraciones juradas que presentaron o han omitido presentar, solicitándole al personal la actualización de información y/u obteniéndose información externa que permita analizar algún tipo de incompatibilidad laboral, a través de circularizaciones a otros Organismos del Estado Nacional, Provincial y Municipal. En caso de haber surgido una situación irregular, se recomienda evaluar la viabilidad de promover investigaciones conducentes a deslindar responsabilidades, así como el recupero del erario en caso de cobros improcedentes por acumulación de cargos/funciones y/o pasividades, haciéndose saber que auditoría interna carece de potestad para iniciar o impulsar acciones propias de la aplicación del régimen disciplinario; la que recae exclusivamente en la instancia jerárquica competente. Luego de un plazo prudente se efectúa un seguimiento a fin de relevar las acciones llevadas a cabo.

#### **Puntos G y H**

La importancia del control interno y los estándares de conducta esperados dentro del Organismo se encuentran documentados e informados al personal a través del conjunto de normas, procesos y estructuras definidas. A fin de lograr una mayor comprensión de las responsabilidades y funciones asignadas al personal, así como respecto a las normas éticas que rigen sus actividades, se estima conveniente como una primera medida, la obligatoriedad para todo el personal de realizar los cursos de inducción con que cuenta la AFIP en su plataforma virtual inherentes a Control Interno y Código de Ética.

## CAPITULO SEGUNDO

### ARTÍCULO III, PÁRRAFO 12 DE LA CONVENCION

#### EL ESTUDIO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACION ENTRE UNA REMUNERACION EQUITATIVA Y LA PROBIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO

**A) Indique si su país ha estudiado medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público. En caso afirmativo, por favor, describa el estudio o los estudios realizados y adjunte copia de los mismos o señale los enlaces con las páginas en Internet en que ellos pueden ser consultados.**

#### RESPUESTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

##### Artículo III, Párrafo 12 de la Convención

#### EL ESTUDIO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE TOMEN EN CUENTA LA RELACION ENTRE UNA REMUNERACION EQUITATIVA Y LA PROBIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO

#### PODER LEGISLATIVO NACIONAL CÁMARA DE DIPUTADOS<sup>66</sup>

Los siguientes párrafos reproducen parte de lo ya expresado en la respuesta a la Recomendación 1.1.2. – Medida a)

La H. Cámara de Diputados de la Nación reconoce que la administración de los recursos humanos es una materia que se vincula de manera fundamental con el cumplimiento de los fines perseguidos por la Convención Interamericana contra la Corrupción.

En ese sentido, cabe destacar que la correcta selección de los individuos y la capacitación adecuada como base del progreso en la carrera administrativa son los medios que permiten mejorar la eficiencia de la organización, y la elevación de los estándares de transparencia y probidad en el servicio público.

Una de las principales medidas que adoptó esta H. Cámara en su incipiente gestión para implementar acciones que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público y fijar criterios objetivos de administración de los recursos humanos fue la celebración, en fecha 29/12/15, del “Convenio de Asistencia Técnica” y del “Programa de Asistencia Técnica” suscriptos con la Universidad de Buenos Aires (UBA) con el objeto de que esta brinde asistencia profesional a esta H. Cámara en la verificación del cumplimiento de la normativa vigente para ingreso de recursos humanos producido hasta el 10 de Diciembre de 2015.

A través del convenio señalado la Universidad de Buenos Aires, a través de su Facultad de Ciencias Económicas, desarrolla acciones de verificación y control de los procesos de designación de los recursos humanos de la H. Cámara de Diputados de la Nación respecto del cumplimiento de la normativa vigente y otros aspectos de la contratación a fin de obtener un estado de situación general.

<sup>66</sup> La información de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación que consta seguidamente, reproduce textualmente lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA N° 1.235/16 y 1.244/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

Los objetivos y alcances del convenio están orientados a:

- Evaluar el sistema de liquidación de sueldos y su control;
- Evaluar el sistema de selección e incorporación del personal;
- Verificar la existencia e integridad de los legajos del personal; y
- Verificar los puestos de trabajo y el nivel de ausentismo.

Las acciones se centran en los siguientes puntos:

- XII. Identificar y analizar los diferentes componentes de las liquidaciones (comisiones, incentivos, horas extra, promociones, gratificaciones, prestamos al personal y otros servicios);
- XIII. Analizar las deducciones practicadas (embargos, etc.) y los adelantos de sueldos;
- XIV. Identificar y analizar las reducciones y aumentos de sueldos;
- XV. Analizar los antecedentes que componen la liquidación (impositivos, judiciales, asignaciones familiares, retenciones, aportes);
- XVI. Verificar las registraciones contables practicadas al respecto;
- XVII. Evaluar el sistema de liquidación utilizado, sus prestaciones, sus controles, sus niveles de seguridad, los perfiles de acceso a la información del sistema;
- XVIII. Analizar las liquidaciones finales efectuadas;
- XIX. Verificar los sistemas de ingreso del personal;
- XX. Verificar el cumplimiento de los requisitos de ingreso;
- XXI. Verificar la completitud de los legajos del personal; y
- XXII. Analizar el archivo de la documentación y de los legajos.

El resultado de las acciones descriptas permitirá establecer diagnósticos que permitan implementar las medidas tendientes a mejorar la relación adecuada entre la remuneración y la probidad del servicio público, con criterios transparentes y objetivos.

Asimismo, en el marco de la ejecución de dicho convenio, se realizaron relevamientos en las diferentes áreas de esta H. Cámara, de los cuales surgieron observaciones a diversos procedimientos de designación de personal llevados a cabo durante el año 2015, en los cuales fue posible observar: a) falta de fundamentación suficiente, en relación a las necesidades reales de servicio; b) incumplimiento de los requisitos e impedimentos para el acceso o la promoción en la planta permanente; c) omisiones y defectos de procedimiento.

Dicha tarea dio lugar, en el primer trimestre de 2016, a la revocación de designaciones irregulares en la planta permanente de esta H. Cámara.

En igual sentido, la Dirección General de Recursos Humanos llevó a cabo un trabajo de entrecruzamiento de datos surgidos de las bases de organismos públicos, a fin de determinar situaciones de superposición de funciones de los agentes de esta H. Cámara, en violación del artículo 45 del estatuto de su personal, que establece la incompatibilidad entre *“el desempeño de un cargo en el Honorable Congreso de la Nación, cualquiera sea su categoría, con otro cargo público en el orden nacional, provincial o municipal, entes autárquicos o descentralizados; empresas y sociedades del Estado nacional incluyendo los cargos electivos”*, añadiendo la reglamentación que dicha disposición sobre incompatibilidad comprende al personal permanente, transitorio o situación que implique relación de dependencia con el H. Congreso de la Nación, alcanzando la prohibición al desempeño de cargos o funciones públicas de cualquier naturaleza en las esferas nacional y local.

Asimismo, mediante DSAD N° 32/2016, esta HCDN estableció un mecanismo de descentralización de Certificación de Servicios, el cual permitirá realizar un adecuado control de la asistencia del personal de la Cámara.

**PODER LEGISLATIVO NACIONAL  
CÁMARA DE SENADORES<sup>67</sup>**

**Situación actual del H. Senado de la Nación Argentina en las materias a ser evaluadas durante la Quinta Ronda de Análisis del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (MESICIC)**

I.- Como marco general de la respuesta por parte de este H. Senado es importante destacar que el pasado 10 de Diciembre de 2015 operó un cambio de gobierno que también implicó, tras varios años, un cambio de partido político gobernante.

En función de ello, debe resaltarse que como respuesta institucional varios de los puntos expresados en el año 2006 no tuvieron el desarrollo esperado y han sido objeto, en primer lugar, de **una auditoría reciente de la Universidad de Buenos Aires, que se adjunta<sup>68</sup>**, para el mejoramiento y reformas necesarias en el ámbito de recursos humanos y procesos de compras y contrataciones. La misma se desarrolló entre Diciembre 2015 y Marzo 2016.

Asimismo, es importante agregar como dato saliente a los puntos abarcados que se ha renovado y otorgado mayor información y transparencia a la página web del Senado <http://www.senado.gov.ar/>

**Respuesta:**

En ambos casos, los únicos estudios que contamos a la fecha ante el cambio de gestión mencionado es la auditoría de la Universidad de Buenos Aires (UBA) que se adjunta<sup>69</sup> como diagnóstico inicial de situación en materia de servidores públicos y particularmente el régimen de ingreso a las diversas categorías y ascensos.

**B) Indique si su país ha establecido criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos. En caso afirmativo, por favor describa dichos criterios y adjunte copia de los documentos, disposiciones y/o medidas que contengan tales criterios o señale los enlaces con las páginas en Internet en las que pueden consultarse.**

**Normas que determinan la remuneración de servidores públicos**

<b>PODER EJECUTIVO NACIONAL</b>		
<b>Norma:</b>	<b>Título / Tema:</b>	<b>Accesible en:</b>
Ley 25.164	Ley Marco de Regulación de empleo público nacional	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm</a>
Ley 24.185	Convenciones colectivas de trabajo	<a href="http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/583/norma.htm">http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/583/norma.htm</a>
Decreto 447/93	Reglamentación de la Ley 24.185	<a href="http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/10000-14999/12304/norma.htm">http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/10000-14999/12304/norma.htm</a>
Decreto 2098/08	Sistema Nacional de Empleo Público	<a href="http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148090/txact.htm">http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148090/txact.htm</a>

67 La información de la Honorable Senado de la Nación que consta seguidamente, reproduce textualmente lo manifestado por dicha Cámara del Congreso Nacional en su respuesta a las Notas OA N° 1.236/16 y 1.243/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

68 Ver los documentos “**ANEXO 2-SENADO-Informe UBA-COMPRAS**” y “**ANEXO 3-SENADO-Informe UBA-RRHH**”, que se adjuntan como parte integrante de la respuesta oficial de la República Argentina a este cuestionario.

69 Ver el documento “**ANEXO 3-SENADO-Informe UBA-RRHH**”, que se adjunta como parte integrante de la respuesta oficial de la República Argentina a este cuestionario.

Decreto 13/2016	Transferencias de facultades sobre régimen de Empleo Público al Ministerio de Modernización.	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/255000-259999/257556/norma.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/255000-259999/257556/norma.htm</a>
Decreto 838/94	Fíjase el Sueldo Básico de las autoridades Superiores del Poder Ejecutivo Nacional.	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/10000-14999/11874/norma.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/10000-14999/11874/norma.htm</a>
Decreto 782/06	Retribuciones de las Autoridades Superiores del Poder Ejecutivo Nacional. Vigencia.	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/117292/norma.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/117292/norma.htm</a>
Decreto 140/07	Otórgase a la máxima Autoridad Superior de los Organismos del Estado, Empresas y Sociedades del Estado, Liquidadores y Subliquidadores de Entes Residuales que tengan asignado nivel en el régimen del Decreto N° 1716/1992, el Complemento por Responsabilidad del Cargo creado por el Decreto N° 782/2006.	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/125000-129999/125447/norma.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/125000-129999/125447/norma.htm</a>
Ley 18.753	Créase la Comisión Técnica Asesora de política salarial del sector público	<a href="http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/44769/norma.htm">http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/44769/norma.htm</a>
Decreto 172/93	Establécese la constitución de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/10000-14999/11852/norma.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/10000-14999/11852/norma.htm</a>
Decreto 674/97	Establécese la constitución de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público, creada por Ley 18.753. Designanse Presidente y Presidente alterno. Derógase el Decreto N° 172/93.	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/44706/norma.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/44706/norma.htm</a>
Decreto 799/2010	Homológase el Acta Acuerdo y Anexo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.	<a href="http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/168100/norma.htm">http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/168100/norma.htm</a>
Decreto 1914/2010	Homológase el Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP)	<a href="http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/175000-179999/176448/norma.htm">http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/175000-179999/176448/norma.htm</a>
Decreto 836/11	Homológase el Acta Acuerdo y Anexo de la Comisión Negociadora del Convenio de Trabajo General para la Administración Pública Nacional	<a href="http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/183566/norma.htm">http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/183566/norma.htm</a>

Al referirnos al régimen remunerativo de la Administración Pública Nacional, debemos diferenciar la situación de las Autoridades Superiores de aquellos que representan a la planta de personal de la administración.

#### A).- AUTORIDADES SUPERIORES DEL PODER EJECUTIVO NACIONAL

El Decreto 838 de 1994 establece el sueldo básico de las Autoridades Superiores del Poder Ejecutivo Nacional.

Entre sus fundamentos se indicaba "...se hace imprescindible contemplar la actualización de las remuneraciones de las Autoridades Superiores del PODER EJECUTIVO NACIONAL, a los efectos que las mismas sean consecuentes con un ordenamiento jerárquico razonable."

A través de los artículos 1 y 2 del mencionado Decreto, se establecen entonces no sólo el sueldo básico de las máximas autoridades, sino que –sobre la base de la modificación por el Decreto 782/06 – se detalla que las Autoridades Superiores del Poder Ejecutivo Nacional como aquellas que ostenten rango y jerarquía de tales percibirán, en concepto de Complemento por Responsabilidad del Cargo, las unas sumas de carácter no remunerativo y no bonificables.

**AUTORIDADES SUPERIORES DEL PODER EJECUTIVO NACIONAL**

<b>CARGO</b>	<b>SUELDO BASICO</b>
PRESIDENTE DE LA NACION	6.000
VICEPRESIDENTE DE LA NACION	5.800
MINISTRO	5.400
SECRETARIO	5.200
SUBSECRETARIO	5.000

**AUTORIDADES SUPERIORES DEL PODER EJECUTIVO NACIONAL**

<b>CARGO</b>	<b>COMPLEMENTO POR RESPONSABILIDAD DEL CARGO</b>
PRESIDENTE DE LA NACION	7.500
VICEPRESIDENTE DE LA NACION	6.700
MINISTRO	6.500
SECRETARIO	5.700
SUBSECRETARIO	4.900

Este complemento por Responsabilidad del Cargo, fue otorgado también, a través del Decreto 140/07 a la máxima Autoridad Superior de los Organismos del Estado, Empresas y Sociedades del Estado, Liquidadores y Subliquidadores de Entes Residuales que tengan asignado nivel en el régimen del Decreto N° 1716/1992.

A través del artículo 4 del Decreto 799/10 que homologa el Acta Acuerdo y Anexo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, se extiende su aplicación a las retribuciones de las autoridades superiores previsto por el Decreto 838/94. En este sentido, expresamente dispone:

*“Art. 4º — Extiéndense, a partir de las fechas indicadas en el artículo 2º del presente decreto los porcentajes establecidos en el Acta que se homologa por el artículo 1º, a las retribuciones del personal comprendido en el Decreto N° 838/94 y sus modificatorios; en el régimen del Decreto N° 1716/92 y su normativa complementaria y en el Decreto N° 140/07.*

*Para las Autoridades Superiores consignadas en el Decreto N° 838/94 los porcentajes establecidos en el Acta que se homologa serán aplicados sobre la base de cálculo que surja de liquidar un incremento equivalente al de un Director Nacional del máximo nivel efectivamente cubierto del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO (SINEP) por la instrumentación del Acuerdo Colectivo, y sus correspondientes reglamentaciones, aprobado por el Decreto N° 2098/08. A efectos de determinar la remuneración a asignar a un cargo de Subsecretario dicha base de cálculo deberá concurrir con el nivel remunerativo que, por la aplicación del Decreto N° 665/09, le corresponde al cargo del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO (SINEP) mencionado precedentemente, con más un CINCO POR CIENTO (5%). Las remuneraciones de las restantes autoridades comprendidas en el Decreto N° 838/94 mantendrán similar relación progresiva a la vigente con anterioridad a la firma del presente.*

*La COMISION TECNICA ASESORA DE POLITICA SALARIAL DEL SECTOR PUBLICO está facultada para dictar las normas aclaratorias, interpretativas y complementarias a que pudiera dar lugar la aplicación del presente artículo.”*

Es decir, la remuneración de un Subsecretario de Estado será equivalente a un 5% más que la remuneración percibida por un Director Nacional del máximo nivel efectivamente cubierto del Sistema Nacional de Empleo Público.

La remuneración de las restantes autoridades (Secretarios, Ministros, Vicepresidente y Presidente) mantendrán con relación a la remuneración del Subsecretario similar relación progresiva prevista en el Decreto 838/94.

La Comisión Técnica Asesora de Política Salarial remite a cada jurisdicción la metodología para el cálculo y las modificaciones, si las hubiera habido, respecto a la ocupación efectiva del máximo cargo de Director Nacional a ser tenida en cuenta como base de cálculo. A modo de ejemplo se adjunta como **ANEXOS 13 y 14**<sup>70</sup> dos notas remitidas a la Dirección General de Administración del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (años 2011 y 2012).

En ellas se detalla, entre otras cosas:

“...el total de la remuneración mencionada se dividirá en un 50,51% para el Sueldo Básico y 49,49% para el Complemento por Responsabilidad del Cargo”

“Obtenida la remuneración de un Subsecretario de Estado se podrá practicar la liquidación de haberes del resto de las Autoridades comprendidas en el Decreto Nº 838/94, las que observarán similar progresión ascendente a la que regía al momento de entrada en vigencia del Decreto Nº 799/10...”

“Para la liquidación de la remuneración del nivel de Subsecretario de Estado, se hará concurrir la misma con la de un Director Nacional del máximo nivel del Sistema Nacional de Empleo Público efectivamente cubierto (Nivel A Grado 11 – Tramo Avanzado – Función Ejecutiva Nivel I) al 1º de septiembre de 2012. Al producto de tal retribución se le aplicará el 5% al que alude el artículo 4º del Decreto Nº 799/10. El total de la remuneración mencionada se dividirá en los conceptos de pago que corresponden a un Subsecretario con el siguiente alcance: 50,51% para el Sueldo Básico y 49,49% para el Complemento por Responsabilidad del Cargo.”

“... Para el caso de un Secretario de Estado será del 4% para el Sueldo Básico y del 16,33% para el Complemento por Responsabilidad del Cargo aplicados sobre la retribución del Subsecretario. Para un Ministro del 3,85% para el Sueldo Básico y del 14,04% para el Complemento por Responsabilidad del Cargo aplicados sobre la retribución del Secretario”

## **B).- PERSONAL DE PLANTA**

El Decreto 2098/08 estableció el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) cuyas disposiciones son de aplicación para los trabajadores designados de conformidad con las disposiciones del mismo, para quienes oportunamente fueron designados bajo el régimen de estabilidad para prestar servicios en cargos de Planta Permanente en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa establecido por Decreto Nº 993 del 27 de mayo de 1991 (t.o. 1995) y modificatorios, y para quienes estuviesen designados en las respectivas Plantas Transitorias. Asimismo resulta de aplicación al personal que se encontrara bajo el régimen de contrataciones de conformidad con el artículo 9º del Anexo de la Ley Nº 25.164 cuyas retribuciones fueran equiparadas con las del Escalafón establecido por el presente con los alcances y salvedades de su modalidad de empleo (artículo 1).

En su Título II se establece el Régimen Escalafonario y de Carrera Administrativa, el cual establece:

### **TITULO II.- REGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

“ARTICULO 9º.- El personal comprendido bajo el régimen de estabilidad ingresa y progresa en los diferentes grados, tramos, niveles y agrupamientos así como por su acceso a las funciones ejecutivas y de jefatura, de conformidad con el régimen de carrera previsto en el presente Convenio, como resultado del nivel de idoneidad, formación académica y rendimiento laboral que alcance.

La promoción vertical consiste en el acceso a niveles escalafonarios superiores mediante los procesos de selección diseñados para ocupar cargos o funciones de mayor responsabilidad, complejidad y autonomía.

---

70 Ver documentos adjuntos: “**ANEXO 13–PEN-Aplicación de Normas-Remuneración Autoridades Superiores-2010**” y “**ANEXO 14–PEN-Aplicación de Normas-Remuneración Autoridades Superiores-2012**”

La promoción horizontal comprende el acceso a los diferentes tramos y grados superiores habilitados para el nivel escalafonario en el que revista el personal, lo que resultará de la capacitación y la acreditación de sus desempeños y competencias laborales respectivas.

ARTICULO 10.- El personal se integra a uno, de los agrupamientos y revista en uno de los niveles escalafonarios según el tipo de función o puesto de trabajo para el que fuera seleccionado, de conformidad con lo establecido en el presente convenio.

A estos efectos, se entenderá por Agrupamiento Escalafonario al conjunto del personal que desarrolla funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal según se define en el presente.

Asimismo, el personal revista en un Nivel Escalafonario dentro del respectivo Agrupamiento, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado, y del correspondiente grado de educación formal y experiencia laboral que ello exija.

El personal podrá acceder a uno de los tramos previstos para el desarrollo de su carrera en el nivel escalafonario en el que revista, como consecuencia de la acreditación de mayores rangos de profesionalidad o tecnificación de sus competencias y capacidades laborales, según corresponda, lo que le habilita para el ejercicio de tareas, funciones y/o responsabilidades asociadas.

Asimismo, el personal promueve a un grado superior dentro de su nivel una vez que acredita las calificaciones resultantes de su evaluación del desempeño laboral y de la capacitación exigida.

## CAPITULO I.- DE LOS AGRUPAMIENTOS

ARTICULO 11.- El personal queda comprendido en uno de los siguientes Agrupamientos:

a) General: cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas específicas, sean éstas principales, complementarias o auxiliares, de naturaleza y/o finalidad administrativa, técnica, de servicios complementarios, de mantenimiento o generales y de apoyo a la gestión del personal de otros Agrupamientos y de las demás unidades organizativas de las jurisdicciones o entidades descentralizadas, así como todos aquéllos no incorporados en los restantes Agrupamientos, comprendidos en los niveles escalafonarios B a F.

b) Profesional: cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente, no incluidos en los DOS (2) agrupamientos establecidos en los incisos c) y d) del presente artículo, comprendidos en los niveles escalafonarios A, B, C y D.

c) Científico Técnico: cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente, de generación, mejoramiento, innovación, difusión, transferencia y/o aplicación de conocimientos científicos avanzados, la producción, desarrollo y transferencia de tecnologías así como la formación de especialistas, en entidades y unidades organizativas con responsabilidad primaria en estas materias identificadas en el nomenclador respectivo, comprendidos en los niveles escalafonarios A, B, C y D.

d) Especializado: cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones de asesoramiento, formulación o gerenciamiento de políticas sustantivas de alta especialización en áreas específicas de la gestión del Estado, comprendidos en los niveles A y B.

ARTICULO 12.- Dentro de cada Agrupamiento se podrán establecer Orientaciones que den cuenta de conjuntos de trabajadores caracterizados por la prestación de servicios de una específica profesión, función o particularidad laboral. El establecimiento de dichas Orientaciones sólo y exclusivamente tendrá por objeto la definición de perfiles de requisitos y competencias laborales, de contenidos y modalidades de capacitación y evaluación del desempeño laboral y del reconocimiento de específicos itinerarios de ocupaciones, funciones y puestos de trabajo.

Serán establecidas por el Estado empleador, previa consulta a las entidades integrantes de la Co.P.I.C. Una vez resuelto el establecimiento de una orientación, podrá organizar un Comité Asesor específico para el seguimiento y perfeccionamiento de la carrera del personal comprendido.

## CAPITULO II.-DE LOS NIVELES ESCALAFONARIOS

ARTICULO 13.- El personal revista en uno de los siguientes Niveles Escalafonarios: NIVEL

A: comprende al personal designado para desarrollar funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, dirección de nivel ejecutivo y/o control de unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de muy considerable responsabilidad, complejidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales superiores de alta especialización o pericia que implican la participación en la formulación, propuesta, asesoría o gestión de políticas públicas específicas y/o de planes y programas de acción de máxima relevancia y complejidad e impacto. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento o materialización de los objetivos generales y resultados establecidos en términos de excelencia, cantidad, calidad y oportunidad en las respectivas

políticas, normas, planes o programas y para las unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo a su cargo, el asesoramiento al más alto nivel administrativo o político, sujeto a políticas generales y a los marcos normativos y a estándares de mayor rigor y normas profesionales del campo de actuación, con delegación de máxima autonomía dentro de la competencia asignada.

Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de nivel universitario de grado o superior, especialización de alto nivel, y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas tanto en las materias profesionales de referencia o aplicación como en materia de dirección de personal y políticas o planes complejos.

NIVEL B: comprende al personal designado para cumplir funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, dirección de nivel ejecutivo y control en unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de gran complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales o técnicas especializadas que implican la formulación, propuesta, asesoría o gestión de planes, programas y/o proyectos de relevancia y complejidad. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento o materialización de objetivos y resultados establecidos en términos de cantidad, calidad y oportunidad para la unidad organizativa o grupo o equipo de trabajo a cargo o para los planes, programas o proyectos de los que participe, con sujeción a políticas específicas y marcos normativos, profesionales o técnicos del campo de actuación, con relativa autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de nivel de grado universitario o superior, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, con especialización en la función, y experiencia y competencias laborales acreditadas tanto en las materias profesionales o técnicas de referencia o aplicación como en materia de dirección de personal y proyectos de mediana complejidad.

NIVEL C: comprende al personal designado para desarrollar funciones profesionales o funciones y servicios que comportan la aplicación de técnicas, de procedimientos o de normas jurídicas específicas.

Pueden suponer funciones de formulación, desarrollo y/o dirección de proyectos y procedimientos de cierta relevancia y complejidad. Pueden comportar funciones de jefatura y control en unidades organizativas, o la supervisión o coordinación de grupos o equipos de trabajo de igual o menor nivel y mediana complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo. Suponen responsabilidad por el cumplimiento o materialización de las metas y los resultados encomendados con sujeción a normas y procedimientos jurídicos, profesionales o técnicos específicos, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas.

Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de nivel de grado universitario, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, en este último supuesto, con especialización específica pertinente a las funciones a desarrollar y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas. Excepcionalmente podrá habilitarse para puestos que admitan exigencia de título secundario completo y no menos de DIEZ (10) años de experiencia laboral atinente.

NIVEL D: Comprende al personal designado para ejecutar funciones profesionales, o funciones o servicios técnicos o especializados que requieren conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, procedimientos, métodos o rutinas específicas a una diversidad de tareas bajo dirección de personal de mayor nivel. Pueden comportar la jefatura o control operativo de unidades organizativas de menor nivel o la supervisión de tareas de grupos o equipos de trabajo del mismo o menor nivel. Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas individuales o grupales, con sujeción a objetivos, métodos, procedimientos y/o técnicas específicas con relativa autonomía ante su superior.

Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de grado universitario, o técnica intermedia o superior de nivel universitario o terciario, o formación de nivel de educación secundaria con especialización específica para la función, y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas.

NIVEL E: comprende al personal designado para cumplir con funciones semi especializadas de relativa complejidad y/o diversidad que comportan la aplicación de conocimientos, procedimientos, métodos, rutinas o pericias muy específicas bajo dirección o supervisión de personal de igual o superior nivel. Puede suponer la supervisión de tareas de otros agentes del mismo o inferior nivel y la jefatura de unidades organizativas de menor nivel jerárquico. Supone responsabilidad por la correcta aplicación de los procedimientos, métodos y rutinas así como por el adecuado resultado de las tareas individuales o grupales sujeto a instrucciones de su superior y a normas de trabajo determinadas, con alternativas de simple elección de medios para su desempeño. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere nivel no inferior al ciclo de educación obligatoria, acreditar conocimientos, aptitudes y habilidades para las tareas, especialización específica para la función y experiencia laboral debidamente acreditada.

NIVEL F: comprende al personal designado para cumplir con funciones de cierta diversidad y especialización elemental que comportan la aplicación de conocimientos y habilidades muy específicas bajo rutinas e instrucciones o directivas muy precisas. Puede suponer el encargo de las tareas de personal de igual nivel, bajo dirección y supervisión estrechas de personal de mayor nivel.

Supone responsabilidad por el oportuno y estricto cumplimiento de las tareas y rutinas a su cargo y eventualmente, del personal bajo supervisión. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere nivel de educación obligatoria, acreditar conocimientos y aptitudes y habilidades para las tareas.

### CAPITULO III.- DE LOS REQUISITOS MINIMOS PARA EL ACCESO A CADA NIVEL ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 14.- Los requisitos mínimos de acceso a cada nivel escalafonario, sin perjuicio de los que se establezcan para los distintos agrupamientos y las distintas funciones o puestos, son los siguientes:

#### NIVEL A:

- a) Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años y a la función o puesto a desarrollar.
- b) Especialización avanzada en los campos profesionales correspondientes a la función o puesto a desarrollar, acreditable mediante estudios de postgrado o en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional.
- c) Experiencia laboral en la especialidad atinente a la dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a SEIS (6) años después de la titulación.
- d) Experiencia laboral acreditada en dirección de equipos de trabajo de gran envergadura o complejidad por un término no inferior a TRES (3) años, cuando comporte ejercicio de funciones ejecutivas o de jefatura.

#### NIVEL B:

- a) Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años, y a la función o puesto a desarrollar. Para la cobertura de funciones o puestos del Agrupamiento General, se puede prescindir de las exigencias del presente inciso siempre que se acredite título atinente de nivel universitario o terciario de carreras de duración no inferior a TRES (3) años y una experiencia laboral correspondiente a la función o puesto a desempeñar no inferior a SEIS (6) años.
- b) Experiencia laboral en la especialidad atinente a dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a los TRES (3) años después de la titulación.
- c) Especialización en los campos profesionales correspondientes a la función o puesto a desarrollar, acreditable mediante estudios o cursos en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional y/o mediante publicaciones o investigaciones avaladas por ese tipo de entidades.
- d) Experiencia laboral acreditada en dirección de equipos de trabajo por un término no inferior a DOS (2) años, cuando comporte ejercicio de funciones ejecutivas o de jefatura.

#### NIVEL C:

- a) Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años o título universitario o terciario de carreras de duración no inferior a TRES (3) años, correspondiente a la función o puesto a desarrollar.
- b) En el supuesto que sea admisible título terciario para acceder al agrupamiento General de conformidad con el inciso precedente, se deberá acreditar experiencia laboral pertinente por un término no inferior a TRES (3) años después de la titulación, o, de SEIS (6) en total.
- c) En el supuesto que comporte el ejercicio de función ejecutiva o de jefatura se deberá acreditar experiencia laboral correspondiente por un término no inferior a DOS (2) años, o, acreditación de competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento validadas por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA (I.N.A.P.).
- d) En el supuesto que sea admisible para el Agrupamiento General título de nivel secundario completo, se deberá acreditar experiencia laboral concreta para la función que corresponda al cargo atinente por un término no inferior a DIEZ (10) años, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Co.P.I.C.

#### NIVEL D:

- a) Título universitario o terciario de carreras de duración no inferior a DOS (2) años, correspondiente a la función o puesto a desarrollar, o, título de nivel secundario completo. Para los agrupamientos Profesional o Científico-Técnico se exigirá título de grado universitario correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años.
- b) En el supuesto que sea admisible título de nivel secundario completo de conformidad con el inciso precedente, se deberá acreditar experiencia laboral atinente por un término no inferior a TRES (3) años después de la titulación o, de SEIS (6) en total. En el supuesto que se acreditara título de nivel secundario correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a CINCO (5) años, la experiencia laboral a acreditar podrá ser de un término igual a la mitad de la establecida precedentemente. En ambos supuestos, se podrá eximir de la acreditación de experiencia a estudiantes de carreras afines de nivel universitario siempre que se acreditara la aprobación completa de al menos DOS (2) años de estudios.

c) En el supuesto que comporte el ejercicio de jefatura o supervisión de grupo o equipo de trabajo, se deberá acreditar experiencia laboral correspondiente por un término no inferior a UN (1) año, o, acreditación de competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento validadas por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA (I.N.A.P.).

NIVEL E:

a) Título de nivel secundario completo o título de nivel secundario correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a CINCO (5) años.

b) En el supuesto de no acreditar título de nivel secundario correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a CINCO (5) años, se deberá certificar conocimientos y capacidades básicas para las tareas mediante capacitación específica o experiencia laboral afín de al menos SEIS (6) meses.

c) En el supuesto que comporte el ejercicio de supervisión de grupo o equipo de trabajo, se deberá acreditar experiencia laboral correspondiente por un término no inferior a SEIS (6) meses, o, acreditación de competencias específicas a través de actividades de capacitación, desarrollo o entrenamiento validadas por el INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA (I.N.A.P.)

NIVEL F:

a) Título de nivel secundario completo.

b) Acreditar conocimientos y capacidades básicas para las tareas mediante capacitación específica o experiencia laboral afín.

El menor que ingresara deberá contar con DIECISEIS (16) años de edad al momento de su incorporación y acreditar ciclo básico secundario completo.

CAPITULO IV.- DE LOS REQUISITOS MINIMOS PARA EL ACCESO A CIERTOS AGRUPAMIENTOS

ARTICULO 15.- En el caso de los Agrupamientos Profesional, Científico-Técnico y Especializado se exigirá también:

a) Lectura y comprensión de texto de al menos UN (1) idioma extranjero aplicable a la función o puesto.

b) Herramientas informáticas de nivel básico o intermedio según el nivel escalafonario, para el procesamiento de textos, planilla de cálculo, correo electrónico y navegación por INTERNET.

CAPITULO V.- DEL NOMENCLADOR CLASIFICADOR DE PUESTOS Y FUNCIONES

ARTICULO 16.- A los efectos previstos en los artículos 11 y 13 del presente, el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C., establecerá el Nomenclador Clasificador de Puestos y Funciones, y de conformidad además con lo establecido en el artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

De la misma manera, se articulará un Directorio Central de Competencias Laborales y Requisitos Mínimos correspondientes a los Puestos y Funciones clasificadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

CAPITULO VI.- DE LOS TRAMOS

ARTICULO 17.- El personal podrá promover dentro del nivel escalafonario en el que fuera seleccionado, a uno de los siguientes TRES (3) Tramos:

a) General: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y demás competencias laborales, que le permiten, realizar las tareas propias de ejecución de la respectiva incumbencia del puesto o función asignado, mediante la aplicación de sistemas, métodos, normas, procedimientos, técnicas o pericias habituales u ordinarios, para contribuir al logro de los objetivos planteados. Supone responsabilidad por el resultado de sus propias prestaciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos organizacionales, y las directivas recibidas. Comprende los DIEZ (10) Grados de promoción que se establecen de conformidad con el artículo siguiente.

b) Intermedio: cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias de su respectiva incumbencia del puesto o función asignado según el tramo anterior, le habilita para realizar actividades más complejas o menos habituales; afrontar algunas situaciones extraordinarias o novedosas; monitorear situaciones; ejecutar directivas o tareas con menor supervisión; colaborar con el diseño de sistemas, métodos, normas, procedimientos, rutinas y/o programas de implementación de los trabajos asignados; y para conducir eventualmente equipos de trabajo o unidades organizativas. Supone adicionalmente responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos o tareas encargadas con sujeción a planes y directivas recibidas, con autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas así como por la coordinación y desarrollo apropiados del personal que tuviera a su cargo y la transferencia de conocimientos y técnicas acordadas. Comprende desde el grado CUATRO (4) al DIEZ (10) de la escala establecida por el artículo siguiente.

c) Avanzado: cuando haya acreditado capacitación, experiencia y competencias laborales que, además de permitirle realizar las tareas comportadas según el tramo anterior, le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia reconocida por pares y superiores, con la responsabilidad máxima acorde a su nivel escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso, bajo políticas, instrucciones y marcos normativos, profesionales o técnicos específicos. Puede también permitirle la eventual dirección de unidades organizativas de hasta máximo nivel posible y del desarrollo apropiado del personal a su cargo y de la actualización avanzada y excelencia de sus capacidades y contribuciones laborales. Comprende desde el grado OCHO (8) al DIEZ (10) de la escala establecida por el artículo siguiente.

#### CAPITULO VII.- DE LOS GRADOS

ARTICULO 18.- Establécese una escala de DIEZ (10) Grados para la promoción horizontal del personal en el nivel escalafonario para el que fuera seleccionado.

#### CAPITULO VIII.- DE LAS FUNCIONES EJECUTIVAS Y DE JEFATURA

ARTICULO 19.- El personal sólo podrá acceder a la titularidad de un puesto con Función Ejecutiva mediante el Sistema de Selección Abierto de conformidad con el presente convenio. En este supuesto gozará del derecho a la estabilidad prevista para dicha función en los términos establecidos en el segundo párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General, por un término de CINCO (5) años calendario contados a partir de la notificación de la designación respectiva.

A estos efectos, se entenderá por tal, el ejercicio de un puesto de trabajo que comporte la titularidad de una Unidad Organizativa de nivel superior a Departamento, aprobada en la respectiva estructura organizativa e incorporado al Nomenclador respectivo.

Las Funciones Ejecutivas son clasificadas en CUATRO (4) niveles:

Nivel I – Dirección Nacional.

Nivel II – Dirección de Primera Apertura.

Nivel III– Dirección de Segunda Apertura.

Nivel IV - Coordinación General, Regional o Temática.

ARTICULO 20.- Para aspirar a la cobertura de una función ejecutiva se deberá acreditar, además de lo que se exija para cada una en ocasión de la convocatoria respectiva, los requisitos correspondientes para el nivel escalafonario A en el supuesto de funciones clasificadas en el nivel I y II, del nivel escalafonario B en el caso de funciones clasificadas en el nivel III, y en los niveles escalafonarios B o C, según corresponda, para aquéllas clasificadas en el nivel IV.

ARTICULO 21.- El personal sólo podrá acceder a la titularidad de un puesto con Función de Jefatura mediante el Sistema de Selección General. En este supuesto, gozará del derecho a la estabilidad en los términos previstos en el segundo párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General, por un término de TRES (3) años calendario contados a partir de la notificación de la designación respectiva.

A estos efectos se entenderá como Función de Jefatura, el ejercicio de los puestos de trabajo que comporten la titularidad de una Unidad Organizativa de igual o inferior nivel a Departamento, formalmente establecida en la estructura organizativa respectiva, o que impliquen las funciones de Coordinación o Supervisión en los términos del Artículo siguiente que, sin comportar titularidad de unidad organizativa, estén identificados como tales en el Nomenclador a establecer por el Estado empleador.

ARTICULO 22.- Las Funciones de Jefatura se clasifican en los siguientes niveles:

Nivel I.- Jefatura de Departamento, Coordinación Programática o de Proyecto Especial.

Nivel II.- Jefatura de División.

Nivel III.- Supervisión.

ARTICULO 23.- Para postularse a una Función de Jefatura, el personal debe revistar en, al menos, el Tramo Intermedio del nivel escalafonario correspondiente al puesto a cubrir, además de reunir los requisitos que se establezcan para cada función con ocasión de la convocatoria respectiva.

Así también, para aspirar a la cobertura de funciones clasificadas en el nivel I, se deberán reunir como mínimo, los requisitos exigidos para el nivel escalafonario C, para las del nivel II, los del nivel escalafonario D y, para las del nivel III, los del nivel escalafonario E, según se establezca en el Nomenclador respectivo.”

Es decir, los niveles remunerativos estarán determinados por los grados, tramos, niveles y agrupamientos, así como al acceso a funciones ejecutivas y de jefatura en cada caso y se encuentran determinados por una cantidad de unidades retributivas cuyo valor individual se actualiza en cada oportunidad de negociación de paritarias salariales. Estas escales se encuentran establecidas por los artículos 80 a 88:

“ARTICULO 80.- Las Asignaciones Básicas de los Niveles Escalafonarios estarán determinadas por la cantidad de Unidades Retributivas que para cada caso se establece en el cuadro que consta en el presente artículo.

Las mismas se compondrán en un CUARENTA POR CIENTO (40%) de la cantidad establecida en concepto de sueldo y el SESENTA POR CIENTO (60%) restante por dedicación funcional.

El importe correspondiente a la dedicación funcional constituye el reintegro de los mayores gastos de movilidad, viáticos y otras compensaciones análogas que originan el desempeño de la función, debiendo recibir el mismo tratamiento previsto para las excepciones del artículo 165 del Decreto N° 1344/98.

**ASIGNACION BASICA DE NIVEL ESCALAFONARIO  
(UNIDADES RETRIBUTIVAS)**

NIVEL ESCALAFONARIO	SUELDO	DEDICACION FUNCIONAL	TOTAL
A	452	679	1.131
B	316	473	789
C	216	325	541
D	188	282	470
E	152	227	379
F	146	219	365

**CAPITULO I.- DE LOS ADICIONALES**

ARTICULO 81.- Fíjase el Adicional de GRADO en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas según se detalla:

NIVEL	ADICIONAL DE GRADO (UNIDADES RETRIBUTIVAS)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	85	167	239	314	394	478	567	661	761	867
B	58	120	185	239	295	355	418	484	554	628
C	27	61	109	134	170	209	250	293	338	386
D	18	40	63	87	115	144	175	207	241	277
E	11	25	43	62	82	103	127	152	179	207
F	9	18	27	41	55	70	85	106	127	149

ARTICULO 82.- El adicional por TRAMO será percibido por el personal que accediera al mismo de conformidad con los artículos 17 y 30 del presente Convenio Colectivo.

Fíjase el adicional por TRAMO en una suma resultante de aplicar a la Asignación Básica del Nivel Escalafonario del empleado, el porcentaje que se detalla a continuación multiplicado por el valor de la Unidad Retributiva.

TRAMO	PORCENTAJE
INTERMEDIO	QUINCE POR CIENTO (15%)
AVANZADO	TREINTA POR CIENTO (30%)

*(Artículo sustituido por cláusula segunda del Acta Acuerdo homologada por [Decreto N° 1914/2010](#) B.O. 14/12/2010. Vigencia: de aplicación a partir del 1º de septiembre de 2010)*

**CAPITULO II.- DE LOS SUPLEMENTOS**

ARTICULO 83.- El Suplemento por AGRUPAMIENTO será abonado al personal que integre uno de los siguientes agrupamientos en los términos fijados en el presente Convenio en una suma resultante de aplicar a la Asignación Básica del Nivel Escalafonario del empleado, el porcentaje que se detalla a continuación, multiplicado por el valor de la Unidad Retributiva.

<b>AGRUPAMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
PROFESIONAL	TREINTA Y CINCO (35%)
CIENTIFICO-TECNICO	CUARENTA (40%)
ESPECIALIZADO	CINCuenta (50%)

(Artículo sustituido por cláusula primera del Acta Acuerdo homologada por [Decreto N° 423/2010](#) B.O. 31/3/2010. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación)

ARTICULO 84.- El Suplemento por FUNCION EJECUTIVA será percibido por quienes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el Artículo 19 del presente Convenio, a partir del día de la toma de posesión del cargo o función respectiva y hasta la finalización del término fijado en dicho artículo o del día en que se produjera el cese del ejercicio de dicho cargo o función como consecuencia de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Fíjase el Suplemento por FUNCION EJECUTIVA en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se indican a continuación.

<b>NIVEL</b>	<b>UNIDADES RETRIBUTIVAS</b>
I	1.895
II	1.684
III	1.474
IV	1.263

ARTICULO 85.- El Suplemento por FUNCION DE JEFATURA será percibido por quienes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 21 del presente Convenio, a partir del día de la toma de posesión respectiva y hasta la finalización del término fijado en ese Artículo o del día en que se produjera el cese del ejercicio de dicha función como consecuencia de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Fíjase el suplemento por FUNCION DE JEFATURA en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se indican a continuación:

<b>NIVEL</b>	<b>UNIDADES RETRIBUTIVAS</b>
I	421
II	316
III	253

ARTICULO 86.- La falta de ejercicio del cargo con Función Ejecutiva o de Jefatura producto de las inasistencias en las que incurriera el titular habilitado para percibir el Suplemento por FUNCION EJECUTIVA o por FUNCION DE JEFATURA, de conformidad con lo establecido en los dos artículos precedentes, por un período superior a los SESENTA (60) días corridos, exceptuando el lapso correspondiente a la licencia anual ordinaria, serán descontadas del Suplemento respectivo.

ARTICULO 87.- El suplemento por FUNCION ESPECIFICA consistirá en una suma comprendida entre el QUINCE POR CIENTO (15%) y el SETENTA POR CIENTO (70%) de la Asignación Básica del Nivel Escalonario de revista del trabajador.

Dicho suplemento será abonado al personal que haya sido seleccionado para ejercer la titularidad de un puesto de trabajo o función incorporado a un Nomenclador fundado en razones de dificultad de reclutamiento de personal en el mercado laboral, en otras circunstancias laborales de particular criticidad o necesidad de servicio o en servicios técnicos específicos, a establecer a tal efecto por el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C.

En el Nomenclador se deberá establecer el porcentaje correspondiente a cada función incorporada.

ARTICULO 88.- El Suplemento por Capacitación Terciaria será percibido por el personal comprendido en el Agrupamiento General con título terciario reconocido oficialmente a nivel nacional de carreras de duración no inferior DOS (2) años que, revistando en los niveles A, B, C o D desarrollen funciones propias o inherentes a las incumbencias del título.

El suplemento consistirá en una suma equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la Asignación Básica del Nivel Escalonario del trabajador.

(Artículo sustituido por cláusula segunda del Acta Acuerdo homologada por [Decreto N° 423/2010](#) B.O. 31/3/2010. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación)”

PODER LEGISLATIVO NACIONAL		
Norma:	Título / Tema:	Accesible en:
Artículo 74 de la Constitución Nacional	Los servicios de los senadores y diputados son remunerados por el Tesoro de la Nación, con una dotación que señalará la ley.	<a href="http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm">http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm</a>
Ley 22994	Establécese las remuneraciones de los Legisladores Nacionales	<a href="http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/248958/norma.htm">http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/248958/norma.htm</a>
<a href="#">Ley 24.600</a>	<a href="#">Estatuto y escalafón para el personal del congreso de la nación</a>	<a href="http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/78130/norma.htm">http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/78130/norma.htm</a>
Ley 24686	Impuesto a las Ganancias – Poder Legislativo	<a href="http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=28D2FCDC086BE95350A4BDBEBE474DDF?id=39307">http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=28D2FCDC086BE95350A4BDBEBE474DDF?id=39307</a>
RC 0005/16	Incremento valor modulo - escala adicional por capacitación	<a href="http://www.senado.gov.ar/administrativo/resoluciones">http://www.senado.gov.ar/administrativo/resoluciones</a>
RC 0005/12	Modificación valor del módulo	<a href="http://www.senado.gov.ar/administrativo/resolucionesCant/250">http://www.senado.gov.ar/administrativo/resolucionesCant/250</a>
Reglamento de la HCDN	Autoridad del Presidente de la Cámara para establecer sueldos de los empleados legislativos.	<a href="http://www.diputados.gov.ar/institucional/reglamento/">http://www.diputados.gov.ar/institucional/reglamento/</a>
Reglamento de la HCDS	Reglamento del Honorable Senado de la Nación	<a href="http://www.senado.gob.ar/reglamento">http://www.senado.gob.ar/reglamento</a>
Resolución conjunta 13/11		<a href="file:///C:/Users/laura%20y%20luis/Downloads/RC-13-2011.pdf">file:///C:/Users/laura%20y%20luis/Downloads/RC-13-2011.pdf</a>
Resolución Conjunta 14/11		<a href="file:///C:/Users/laura%20y%20luis/Downloads/RC-14-2011.pdf">file:///C:/Users/laura%20y%20luis/Downloads/RC-14-2011.pdf</a>

#### A).- SENADORES Y DIPUTADOS NACIONALES

De acuerdo al artículo 74 de la Constitución Nacional, “los servicios de los senadores y diputados son remunerados por el Tesoro de la Nación, con una dotación que señalará la ley”.

La Ley Nro. 22.994 de diciembre de 1983 establece en su artículo 1 “Fíjase la remuneración mensual para los Legisladores Nacionales, a partir del 25 de noviembre de 1983, en la suma equivalente en la que, por todo concepto, perciba un Juez de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, de la cual el cuarenta por ciento (40 %) tendrá el carácter de dieta y el sesenta por ciento (60 %) el de compensación por gastos y representación.”

Asimismo, el artículo 2, faculta a los presidentes de ambas Cámaras del Congreso a determinar, en lo sucesivo, los porcentajes de la remuneración de los legisladores a los que se asigne carácter de dieta y de compensación por gastos y representación, y a disponer la actualización de dichas remuneraciones.

Por su parte, en lo que se refiere al impuesto a las Ganancias, la Ley N° 24.686 estableció que corresponde a los Presidentes de ambas cámaras determinar la naturaleza del sueldo imponible de los parlamentarios.

El artículo 32 del Reglamento del Senado establece las atribuciones de su Presidente de la Cámara, entre ellas, “presentar a la aprobación de la Cámara los presupuestos de gastos y sueldos de la misma” (inciso i). Por su parte, el artículo 48 establece que “El secretario administrativo organiza y pasa al presidente los presupuestos de sueldos y gastos de la Secretaría y del Senado”.

El Reglamento de la Cámara de Diputados, en su artículo 28, señala el derecho a la dieta de los diputados al establecer: “Los diputados tendrán derecho al goce de la dieta desde el día de su incorporación a la Cámara.” Más adelante, el artículo 52, al detallar las obligaciones del secretario administrativo de la Cámara establece que entre las mismas se encuentra la “percepción y distribución de las dietas de los miembros de la Cámara”.

En el año 2011, a través de las Resoluciones Conjuntas 13/11 y 14/11, las Presidencias de las Cámaras de Diputados y Senadores establecieron un régimen remunerativo piramidal, fijando un mecanismo que adecúe automáticamente las remuneraciones, relacionándolas a la categoría de Director A-01.

Entre los fundamentos para el dictado de dichas resoluciones, se remarca: “Que está en el ánimo de los Presidentes de ambas Cámaras, atendiendo cuestiones de organización administrativa y de mejor proveer, instaurar una metodología para evitar en el futuro el dictado de actos que puedan generar un conflicto normativo.

Que de lo expuesto, se desprende la necesidad de adecuar el sistema vigente carente de practicidad, de recomponer la pirámide salarial y dotarlo de un mecanismo continuo que frente a las recomposiciones salariales del personal de este H. Congreso de la Nación, deriven en la actualización de la remuneración.”

En este sentido, a través de sus artículos 1 y 4 fija como base de cálculo para la determinación del salario de los Legisladores Nacionales, el percibido por un Director del Congreso de la Nación.

**“ARTICULO 1:** Establecer, a partir del 1º de enero de 2012, para las sumas a percibir por los señores Legisladores Nacionales en concepto de Dieta y por los señores Secretarios y Prosecretarios de ambas Cámaras en concepto de Sueldo Básico y Dedicación Funcional, como base de cálculo para su determinación, la remuneración que percibe un Director del Congreso de la Nación, con sus respectivos ítems salariales de antigüedad (10 años), título universitario, función por cargo y permanencia.”

**“ARTICULO 4:** Fijar, a partir del 1º de enero de 2012, los conceptos de Dieta de los señores Legisladores Nacionales, en más un veinte por ciento (20%) de los valores que surgen del art. 1 de la presente.”

## **B).- EMPLEADOS LEGISLATIVOS – LEY 24.600**

En cuanto a los empleados legislativos su remuneración se encuentra establecida por la Ley Nro. 24600 (Estatuto y Escalafón para los empleados del Congreso Nacional).

Esta normativa se aplica a quienes presten servicios remunerados en el ámbito del Poder Legislativo nacional (artículo 1), sin embargo excluye de su aplicación a los legisladores nacionales, los secretarios y prosecretarios de cada una de las Cámaras del Honorable Congreso de la Nación y el personal de la Auditoría General de la Nación (artículo 2).

En cuanto a los salarios de quienes son empleados legislativos, la ley 24.600 establece:

**ARTICULO 18.** — El empleado legislativo percibirá como remuneración mensual de la categoría la suma que resulte de multiplicar la cantidad de módulos que se establece en el artículo 24 inciso a) por el valor de cada unidad de módulo y, en su caso, los adicionales y bonificaciones previstas en los artículos 24, incisos b) y c); 25; 26 y 29, de este estatuto-escalafón.

**ARTICULO 19.** — El valor de cada unidad de módulo se determinará mediante convenio suscrito entre la representación de los empleados legislativos y la representación del Poder Legislativo de la Nación, que constituirán la Comisión Negociadora.

Dicha comisión en ningún caso podrá pactar la reducción del valor de cada unidad de módulo.

(...)

**ARTICULO 24.** — El empleado legislativo percibirá las siguientes remuneraciones mensuales:

a) En concepto de remuneración de la categoría, la suma que resulte de multiplicar por el valor fijado para cada unidad de módulo conforme a lo establecido en los artículos 19 y siguientes, la cantidad de módulos que a continuación se establece:

Categoría N° 1: 845

Categoría N° 2: 716

Categoría N° 3: 606

Categoría N° 4: 529

Categoría N° 5: 461

Categoría N° 6: 402

Categoría N° 7: 350

Categoría N° 8: 306

Categoría N° 9: 254

Categoría N° 10: 224

Categoría N° 11: 199

Categoría N° 12: 176

Categoría N° 13: 155

Categoría N° 14: 138

De las sumas resultantes se considerará sueldo básico el treinta por ciento (30 %). El setenta por ciento (70 %) restante corresponderá a dedicación funcional.

b) En concepto de bonificación por antigüedad, 6,6 unidades de módulo por cada año de servicio, dentro de las condiciones que fijen las normas reglamentarias del presente estatuto;

c) En concepto de bonificación por título, las sumas que resulten de aplicar los siguientes porcentajes:

1. Títulos universitarios o de estudios superiores que demanden cinco (5) o más años de estudios de tercer nivel aun cuando a la época de su obtención hubieran demandado un número menor de años, 20 % de la remuneración de las respectivas categorías;

2. Títulos universitarios o de estudios superiores que demanden cuatro (4) años de estudios de tercer nivel y los que otorgue el Instituto Nacional de la Administración Pública para cursos de personal superior, 14 % de la remuneración de la respectiva categoría;

3. Títulos universitarios o de estudios superiores que demanden de uno (1) a tres (3) años de estudio de tercer nivel, 8 % de la remuneración de la respectiva categoría;

4. Títulos secundarios de maestro normal, bachiller, perito mercantil, otros correspondientes a planes de estudios no inferiores a cinco (5) años y de educación polimodal: categorías 1 a 7, 3,6 % de la remuneración de la respectiva categoría; categorías 8 a 14, 7,5 % de la remuneración de la categoría 14;

5. Títulos secundarios correspondientes al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años: categorías 1 a 7, 2 % de la remuneración de la respectiva categoría; categorías 8 a 14, 4,2 % de la remuneración de la categoría 14.

6. Certificados de estudios extendidos por organismos gubernamentales o internacionales con duración no inferior a tres (3) meses, y certificados de capacitación técnica para agentes del agrupamiento de maestranza y servicios: categorías 1 a 7, 1,4 % de la remuneración de la respectiva categoría; categorías 8 a 14, 3 % de la remuneración de la categoría 14.

En los casos de los incisos b) y c) la percepción de dichos adicionales sólo corresponderá a partir de la acreditación de los extremos indicados.

**ARTICULO 25.** — El personal que reviste en las categorías 1 a 3 (ambas inclusive) percibirán un adicional por función equivalente al 10 % de la remuneración de su categoría exclusivamente en los casos que a continuación se indica:

a) Personal de la categoría 1, siempre que ejerza la titularidad de una unidad orgánica de nivel dirección;

b) Personal de la categoría 2, siempre que ejerza la titularidad de una unidad orgánica de nivel de subdirección o funciones de subdirector revisor en los cuerpos de taquígrafos del Senado o de la Cámara de Diputados;

c) Personal de la categoría 3, siempre que ejerza la titularidad de una unidad orgánica de nivel de departamento o funciones de taquígrafos de 1ª clase en los cuerpos de taquígrafos del Senado o de la Cámara de Diputados. El adicional previsto en el presente artículo será percibido igualmente por los secretarios de comisión.

**ARTICULO 26.** — El personal que reviste en las categorías 1 a 8 (ambas inclusive) del agrupamiento administrativo y técnico y 3 a 8 (ambas inclusive) del agrupamiento de maestranza y servicios percibirán mensualmente, en concepto de adicional por permanencia en la categoría, las sumas que resulten de aplicar sobre la remuneración de la respectiva categoría de revista los siguientes porcentajes:

	Categorías 1 a 3 (ambas inclusive)	Categorías 4 a 8 (ambas inclusive)
A los 2 años	3,011	2,482
A los 4 años	6,113	5,026
A los 6 años	9,308	7,632
A los 8 años	12,600	10,305

**ARTICULO 27.** — El personal que reviste en las categorías 9 a 14 (ambas inclusive) será automáticamente promovido a la categoría inmediata superior una vez cumplidos dos (2) años de permanencia efectiva en su categoría de revista. Dicha promoción no será procedente para aquellos agentes que hubiesen sido sancionados en ese lapso, conforme lo establezca la reglamentación.

*(Artículo vetado por art. 1º del [Decreto N° 895/95](#) B.O. 18/12/1995. Por art. 1º del [Decreto N° 929/95](#) B.O. 18/12/1995, se mantiene el veto al presente.)*

**ARTICULO 28.** — El pago del adicional previsto en el artículo 26 y las promociones de carácter automático a que se refiere en el artículo 27 se harán efectivos a partir del 1 de enero del año siguiente a aquel en que el personal comprendido cumpla los requisitos establecidos en cada caso. A tal efecto, se considerará la antigüedad del agente en la categoría al 31 de diciembre, computándose la fracción mayor de seis (6) meses como año completo.

**ARTICULO 29.** — Se consideran asimismo remuneración los gastos de comida, viáticos, retribución de jornada extraordinaria y todo otro ingreso que percibiere el agente, conforme lo establezca la reglamentación.

En concepto de asignaciones familiares, el empleado legislativo percibirá las sumas que resulten de aplicar las disposiciones legales que rijan para el personal de la administración pública nacional, las que no revestirán carácter remuneratorio.

Es decir, en el Congreso Nacional, las remuneraciones de los empleados legislativos se determinan multiplicando la cantidad de módulos establecidos para cada categoría por el valor de la unidad de módulo.

El valor de cada unidad de módulo se determina mediante convenio suscripto entre la representación de los empleados legislativos y la representación del Poder Legislativo de la Nación, quienes constituyen la Comisión Negociadora del Valor del Módulo y de la misma forma constituyen la Comisión Paritaria Permanente de acuerdo a los artículos 56 y 57 de la ley 24600. Durante el año 2016, mediante la Resolución Conjunta de ambas Cámaras de Congreso Nro. 5/2016 se resolvió incrementar a partir del 1 de marzo en un 18% (dieciocho por ciento) el valor de cada módulo hasta el 31 de julio de 2016; asimismo, mediante la misma resolución se ha resuelto incrementar la cantidad de módulos computables en función de la capacitación de los agentes.

### **C).- SECRETARIOS Y PROSECRETARIOS DE CADA UNA DE LAS CÁMARAS DEL HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN**

Como fuera mencionado en el punto a) mediante las Resoluciones Conjuntas 13/11 y 14/11, los Presidentes de ambas Cámaras de Congreso establecieron un esquema remunerativo piramidal. En este sentido, el artículo 2 de la RC 13/11 modificado por la RC 14/11 establece que los Prosecretarios percibirán un cinco por ciento más de lo que perciban los Directores, así como un importe equivalente al establecido para la Compensación por Gastos de Representación de los Legisladores.

"ARTICULO 2: Fijar, a partir del 1º de enero de 2012, el concepto de Sueldo Básico para los señores Prosecretarios de ambas Cámaras, en más un cinco por ciento (5%) de 1.0s valores que surgen del art. 1 de la presente; y el concepto de Dedicación Funcional en un importe equivalente al establecido para la Compensación por Gastos de Representación de los Sres. Legisladores Nacionales."

En cuanto a los Secretarios, el artículo 3 de la RC 13/11, modificado por la RC 14/11, fija sus remuneraciones en un diez por ciento más que el salario previsto para los Directores, con más un importe equivalente al establecido para la Compensación por Gastos de Representación de los Legisladores.

"ARTICULO 3: Fijar, a partir del 1º de enero de 2012, el concepto de Sueldo Básico para los señores Secretarios de ambas Cámaras, en más un diez por ciento (10%) de los valores que surgen del art. 1 de la presente; y el concepto de Dedicación Funcional en un importe equivalente al establecido para la Compensación por Gastos de Representación de los Sres. Legisladores Nacionales."

<b>PODER JUDICIAL NACIONAL</b>		
<b>Norma:</b>	<b>Título / Tema:</b>	<b>Accesible en:</b>
Ley Nº 23.853	Autarquía financiera del Poder Judicial de la Nación	<a href="http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/253/texact.htm">http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/253/texact.htm</a>
Acordada 7/16 de la CSJ	Incremento salarial para enero 2016	<a href="http://old.csjn.gov.ar/docus/documentos/verdoc.jsp?ID=97155">http://old.csjn.gov.ar/docus/documentos/verdoc.jsp?ID=97155</a>
Acordada 20/96	Exclusión de los funcionarios judiciales de la deducción de Impuesto a las Ganancias.	<a href="http://www.csjn.gov.ar/achist/docPdf?res=11039">http://www.csjn.gov.ar/achist/docPdf?res=11039</a>
Acordada 9/05	Aprobación del escalafón y escala de remuneraciones para magistrados, funcionarios y agentes del Poder Judicial de la Nación.	<a href="http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/100000-104999/104391/norma.htm">http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/100000-104999/104391/norma.htm</a>
Acordada 24/04	Delegación al Consejo de la Magistratura de facultades.	<a href="http://www.cpacf.org.ar/files/acordadas/ac_csjn_2404.pdf">http://www.cpacf.org.ar/files/acordadas/ac_csjn_2404.pdf</a>
Acordada 17/16	Incremento Salarial del 15% para todas las categorías	<a href="http://old.csjn.gov.ar/docus/documentos/verdoc.jsp?ID=99827">http://old.csjn.gov.ar/docus/documentos/verdoc.jsp?ID=99827</a>

El Artículo 2° (del decreto 1285/58) establece: - Los jueces de la Nación son nombrados por el Presidente de la Nación con acuerdo del Senado y, durante el receso del Congreso, en comisión hasta la próxima legislatura. La compensación será uniforme para todos los jueces de una misma instancia, cualquiera sea el lugar donde desempeñe sus funciones. Este principio se aplicará igualmente para la retribución de todos los funcionarios y empleados de la justicia nacional.

El artículo 7 de la Ley Nro. 23.85371 (sustituido por el artículo 24 de la Ley 26.855) determina que será la Corte Suprema de Justicia de la Nación quien establecerá las remuneraciones de todo el personal del Poder Judicial.

ARTICULO 7º — Las remuneraciones de magistrados, funcionarios y empleados del Poder Judicial de la Nación serán establecidas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, debiendo velar por el equilibrio entre el uso eficiente de los recursos y el respeto a la dignidad del trabajador. Todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 1º de la ley 24.937 y sus modificatorias.

Mediante la acordada 20/96 la Corte Suprema de Justicia de la Nación determina la inaplicabilidad del impuesto a las ganancias sobre los salarios judiciales, en atención a la garantía constitucional de independencia judicial e intangibilidad de sus salarios.

Es así que todos los años, la Corte, a través de sus facultades específicas establece mediante acordada el incremento salarial a todos los miembros del Poder Judicial de la Nación.

A través de la Acordada 9/05 (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/100000-104999/104391/norma.htm>) la Corte Suprema de Justicia de la Nación aprobó el escalafón y escala de remuneraciones asignadas para los magistrados, funcionarios y agentes del Poder Judicial de la Nación.

Entre los fundamentos de dicha norma, indica “III) Que a los efectos de ordenar la composición del escalafón judicial con las retribuciones correspondientes a cada una de las categorías que lo conforman, resulta necesario detallar claramente la denominación y remuneración de los cargos existentes a partir de la aplicación de aquellas acordadas.

IV) Que por otra parte la acordada 41 del 2004 entró en vigencia a partir del mes de octubre de ese año, lo que puede dar lugar a la interpretación de que los ascensos que se produjeron desde esa fecha hasta la actualidad, lo fueron aplicando el nuevo escalafón.

V) Que resulta imprescindible adecuar las mencionadas acordadas, a fin de armonizar sus disposiciones con las del régimen legal de jubilaciones —ley 24.018— y con las normas del Código Procesal en lo Civil y Comercial de la Nación, por lo que corresponde mantener las denominaciones originales de las categorías de funcionarios a septiembre de 2004.”

71 Ley 23.853 disponible en: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/253/texact.htm>

Por su parte, mediante la Acordada 24/04 la Corte Suprema de Justicia de la Nación delegó en el Consejo de la Magistratura el ejercicio de las facultades atinentes al régimen de percepción de bonificaciones en concepto de títulos, con excepción de las relacionadas con los funcionarios y demás agentes dependientes de ese Tribunal.

A continuación se transcribe en parte la respuesta brindada por el Consejo de la Magistratura de la Nación en su respuesta a la Nota OA N° 1.230/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

“Es dable advertir que, en un carácter estrictamente jurídico, el artículo 7º de la ley 23.853 de autarquía judicial, establece que “Las remuneraciones de magistrados, funcionarios y empleados del Poder Judicial de la Nación, serán establecidas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación debiendo velar por el equilibrio entre el uso eficiente de los recursos y el respeto a la dignidad del trabajador”.

En tal sentido, a título ilustrativo, cabe mencionar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, mediante la acordada CSJN 9/05 dispuso el ultimo reescalafonamiento en el ámbito de esta Jurisdicción y, recientemente, mediante su acordada CSJN 7/16, ha ordenado un aumento salarial, lo que evidencia que ese Tribunal viene ejerciendo las facultades concernientes a la fijación de la pauta salarial que rige en el ámbito del Poder Judicial de la Nación.

De tal manera, este Consejo de la Magistratura, a través de la oficina de Administración, solamente ejerce un rol circunscripto al carácter de Servicio Administrativo Financiero en los términos de la Ley 24.156, su decreto reglamentario 1344/07 y normas concordantes., las cuales como anexo se encuentran en la presente.

Habiendo formulado las precisiones anteriores, y estrictamente en cuanto a la consulta formulada, solo procede a liquidar y a abonar las remuneraciones fijadas por el Máximo Tribunal, tanto a lo referente al salario básico que para cada categoría establece como así también los adicionales regulados por ese tribunal.

Todo ello sin perjuicio, claro está, de los casos concretos que eventualmente deben ser resueltos por la Oficina de Administración y por el consejo de la Magistratura, en su carácter de alzada, en el marco de controversias suscitadas con los agentes bajo su superintendencia, pero siempre con arreglo a las pautas fijadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.”

**MINISTERIO PÚBLICO DE LA NACIÓN**  
**MINISTERIO PÚBLICO FISCAL<sup>72</sup>**

Según informes de la Secretaría Disciplinaria, Técnica y de Recursos Humanos de la Procuración General de la Nación, se han llevado a cabo las siguientes medidas:

En relación al establecimiento de *“criterios objetivos y transparentes para determinar la remuneración de los servidores públicos”*, cabe mencionar que conforme lo establecido en el artículo 61 de la Ley 27.148 –Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal de la Nación–, las remuneraciones de los miembros del organismo se basan sobre equiparaciones de las que perciben los miembros del Poder Judicial de la Nación; ello, sin perjuicio de la autarquía financiera y funcional que la Constitucional Nacional y la citada Ley le confieren al organismo.

<sup>72</sup> La información del Ministerio Público Fiscal de la República Argentina que consta seguidamente reproduce textualmente lo manifestado por la Procuraduría de Investigaciones Administrativas (PIA) y por la Procuraduría de Criminalidad Económica y Lavado de Activos (PROCELAC) en su respuesta a la Nota OA N° 1.242/16, a través de las cuales la Oficina Anticorrupción - organismo que representa a la Argentina ante el MESICIC - solicitó al Ministerio Público Fiscal la correspondiente información a los fines de su inclusión en la respuesta oficial del Estado argentino al cuestionario de la Quinta Ronda del MESICIC.

#### SECCIÓN IV

#### **INFORMACIÓN SOBRE LA AUTORIDAD RESPONSABLE DEL DILIGENCIAMIENTO DEL PRESENTE CUESTIONARIO**

(a) Estado Parte:       **REPÚBLICA ARGENTINA**

(b) Los funcionarios a quienes puede consultarse sobre las respuestas dadas a este cuestionario son:

**(1 ) Sr.:**                   **Dr. NÉSTOR F. BARAGLI**

Título/cargo:            Director de Planificación de Políticas de Transparencia  
(Experto Titular de la República Argentina ante el MESICIC)

Organismo/oficina:   Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Dirección postal:      Tucumán 394, 1º Piso  
(C 1049 AAH)  
Buenos Aires  
República Argentina

Correo electrónico:   [nbaragli@jus.gov.ar](mailto:nbaragli@jus.gov.ar) o [nbaragli@anticorrupcion.gob.ar](mailto:nbaragli@anticorrupcion.gob.ar)

Número de teléfono:   (54 – 11) 5167 – 6402

Número de fax:        (54 – 11) 5167 – 6402 / 03

**(2 ) Sra.:**                   **Dra. LAURA GELER**

Título/cargo:            Subdirectora de Planificación de Políticas de Transparencia  
(Experta Alterna de la República Argentina ante el MESICIC)

Organismo/oficina:   Oficina Anticorrupción, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Dirección postal:      Tucumán 394, 1º Piso  
(C 1049 AAH)  
Buenos Aires  
República Argentina

Número de teléfono:   (54 – 11) 5167 – 6405

Número de fax:        (54 – 11) 5167 – 6402 / 03

Correo electrónico:   [lgeler@jus.gov.ar](mailto:lgeler@jus.gov.ar) o [lgeler@anticorrupcion.gob.ar](mailto:lgeler@anticorrupcion.gob.ar)