

CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL (CEI-MINPRE)



PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

COMISION DE ÉTICA

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	3
PRESENTACIÓN	4
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DEL CEI-MINPRE	6
1.1 Importancia de la Ética para el Ministerio de la Presidencia.....	6
1.2 Marco Legal Regulatorio	6
1.3 Otras Normas Internas	7
1.4 Interpretaciones y Aclaraciones	8
1.5 Objetivos	8
1.6 Alcance	9
1.7 Aspectos fuera del alcance del Código de Ética Institucional del Ministerio de la Presidencia (CEI-MINPRE)	9
CAPÍTULO II: PRINCIPIOS RECTORES Y VALORES INSTITUCIONALES	11
2.1 Principios Rectores.....	11
2.2 Valores Institucionales	11
CAPÍTULO III: DEBERES Y POLÍTICA DE LA CONDUCTA ÉTICA	14
3.1 Deberes del Ministerio de la Presidencia	14
3.2 Deberes de los Servidores del Ministerio de la Presidencia (MINPRE)	15
3.3 Conducta para Situaciones Específicas	15
3.4 Imagen pública.....	17
3.5 Obligaciones financieras.....	18
3.6 Conflictos de intereses	18



3.7	Responsabilidades	19
3.8	Vocerías.....	20
3.9	Regalos y equivalentes	20
3.10	Cuidado de la información	21
3.11	Control y uso de bienes.....	22
3.12	Contribuciones políticas.....	23
3.13	Controles internos	24
3.14	Medio Ambiente	24
3.15	Comportamiento en el lugar de trabajo.....	24
	Acoso sexual.....	25
	Otras formas de acoso	25
3.16	Certificación de Conocimiento y Compromiso de Cumplimiento.....	26
CAPÍTULO IV: APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA (CEI-MINPRE)		27
4.1	Estructura para aplicar el Código de Ética.....	27
4.2	Procedimientos para la aplicación del CEI-MINPRE	28
4.2.1	Denuncias de conducta indebida.....	28
4.2.2	Protección a denunciantes	29
4.2.3	Sistema de Consecuencias.....	29
4.2.4	Medidas correctivas o sanciones disciplinarias	30
4.3	Vigencia del CEI-MINPRE	31
GLOSARIO.....		32

ABREVIATURAS

CICGN-MINPRE: Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo del Ministerio de la Presidencia.

CEI-MINPRE: Código de Ética Institucional del Ministerio de la Presidencia.

CGR: Contraloría General de la República

MINPRE: Ministerio de la Presidencia.

(SCI): Sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República



PRESENTACIÓN

El Código de Ética Institucional del Ministerio de la Presidencia (CEI-MINPRE) tiene como finalidad velar porque todo el personal desempeñe su función de manera comprometida y apegada a la ética y a la transparencia que debe acompañar al servidor público.

La adecuación de este Código de Ética a los nuevos lineamientos éticos frente a los requerimientos de la sociedad dominicana, está llamada al interés del gobierno dominicano en lograr generar una cultura de ética e integridad, mediante la implementación de políticas públicas e instrumentos institucionales que promuevan los valores tales como la transparencia, la equidad, la responsabilidad, la honestidad, la eficacia y la eficiencia.

Para el ejercicio de una función pública ejemplar y la buena administración del Estado, empezando por quien suscribe estas palabras, debemos en todo momento respetar las normativas legales vigentes basándonos en el bien común y prevención de las conductas disfuncionales que pudieran facilitar la realización de actos contrarios a la ley.

Este Ministerio de la Presidencia tiene la responsabilidad de trabajar bajo una gestión pública abierta, siendo la ética, la integridad y la transparencia los deberes centrales en el ejercicio y consolidación de una democracia basada en la ciudadanía y en factores obligatorios para el buen gobierno.

Para la elaboración de este Código de Ética, se han respetado los lineamientos establecidos por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), así como los principios establecidos en la Constitución de la República Dominicana, la Ley Núm.41-08 de la Función Pública, la Ley Núm. 241-12 Orgánica de la Función Pública, el Decreto 486-12 y el Decreto 143-17, los cuales han sido profundizados mediante el Decreto Núm. 791-21, que dispone de alta prioridad nacional el proceso de implementación y elección de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) así también, la Convención de Naciones Unidas contra la corrupción y la Convención Interamericana contra la corrupción.

En definitiva, el Código de Ética Institucional del Ministerio de la Presidencia (CEI-MINPRE) que hoy presentamos, se constituye en un instrumento de cumplimiento obligatorio para todo el personal de esta entidad y sus dependencias, en apoyo a la conducción y el proceder de los hombres y mujeres que dan día a día lo mejor de sí mismos para lograr la consecución de las metas institucionales en bienestar de nuestro país, por lo que invitamos a todos los servidores públicos a conocer y utilizar este documento.


Licdo. Joel Santos Echavarría
Ministro de la Presidencia

23

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DEL CEI-MINPRE

1.1 Importancia de la Ética para el Ministerio de la Presidencia

El Ministerio de la Presidencia (MINPRE) requiere un desempeño basado en altos estándares profesionales gobernados por el comportamiento ético. Los requerimientos en este campo no solo se apoyan en el Código de Ética Institucional, sino que se expanden a situaciones específicas relacionadas con la labor de evaluar la forma en que son administrados el patrimonio y los recursos de la institución.

1.2 Marco Legal Regulatorio

En el contexto de este Código de Ética Institucional del Ministerio de la Presidencia (CEI-MINPRE), se entiende que cada servidor público debe cumplir y velar porque se respeten las normas legales vigentes y revelar cuando disponga de bases objetivas cualquier violación, omisión o intento de violación que sea de su conocimiento.

La Constitución de la República proclamada el 13 de junio de 2015, establece en su artículo 147 que los servicios públicos prestados están destinados a satisfacer las necesidades de interés colectivo y que deben responder a los principios de universalidad, accesibilidad, eficiencia, transparencia, responsabilidad, continuidad, calidad y razonabilidad.

La Ley No. 10-07 de fecha 8 de enero de 2007, que instituye el Sistema Nacional de Control Interno (SCI) y de la Contraloría General de la República (CGR), establece como uno de los objetivos el de contribuir a que las entidades públicas cumplan con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.



El Título IX de la Ley de Función Pública No. 41-08 de fecha 16 de enero de 2008 y el Decreto No. 523-09 de fecha 21 de julio de 2009, en el capítulo XI sobre Régimen Ético y Disciplinario, se ocupan de aspectos transversales a toda entidad pública en lo relacionado con la conducta de sus servidores.

El Decreto No. 486-12 del 21 de agosto de 2012, que dispone la creación de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), en su artículo 6 numerales 1, 4, 11 y 23 establece responsabilidades por parte de ésta, de supervisión, difusión e implementación del Régimen Ético y Disciplinario de los Servidores Públicos establecido en la Ley No.41-08 de Función Pública; a propósito del seguimiento y asesoría a las Comisiones de Ética Pública, para garantizar el adecuado cumplimiento de sus funciones y su participación activa en la dinámica institucional; capacitar, entrenar y acompañar a las Comisiones de Ética Pública en las tramitaciones legales correspondientes.

La Resolución No. 1/2019 del 22 de mayo de 2019, crea el reglamento e instructivo para la conformación y funcionamiento de las Comisiones de Ética Pública y deroga la Resolución No. RE-004/2017.

El Decreto No.791-21 del 9 de diciembre de 2021, declara de alta prioridad nacional el proceso de implementación y elección de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) y deroga el decreto 143-17.

La Resolución No. DIGEIG 01-2022 del 18 de febrero de 2022, crea el reglamento para la elección de representantes de grupos ocupacionales en la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN).

El CEI-MINPRE desarrolla la política de la institución apegada al comportamiento ético, basado en las citadas leyes y, por consiguiente, está subordinado a ellas y a otras normas superiores dentro del marco legal vigente en lo que sea aplicable.

77



1.3 Otras Normas Internas

El MINPRE puede incluir en sus políticas y procedimientos aspectos relacionados con el comportamiento, los cuales no deben entrar en contradicción con lo previsto en este código, por el contrario, deben ser considerados como complementarios.



1.4 Interpretaciones y Aclaraciones

En caso de presentarse contradicciones o dudas sobre la aplicación del Código de Ética Institucional del Ministerio de la Presidencia (CEI-MINPRE) o inconsistencias entre este y el marco legal o las normas internas deberán ser aclaradas por la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo del Ministerio de la Presidencia (CICGN-MINPRE), previa solicitud fundamentada por escrito.

1.5 Objetivos

El presente CEI-MINPRE tiene como objetivos:

- a) Divulgar ampliamente las normas éticas que deben cumplir los servidores que trabajan en el MINPRE y, en cuanto sea posible, aquellos que se relacionan con él.
- b) Informar a los ciudadanos y otras partes interesadas lo que considera este Ministerio de la Presidencia, como requisitos del comportamiento general y particular de los servidores que forman o aspiran formar parte de esta Institución.
- c) Servir de instrumento para disuadir a potenciales interesados en atentar contra los recursos y el patrimonio del MINPRE o valerse de ellos y de su posición para obtener deshonestamente beneficios personales o para terceros.
- d) Establecer un referente que sirva para resolver situaciones en las cuales se pretenda socavar la lealtad o modificar la objetividad de los servidores vinculados al MINPRE.
- e) Servir de instrumento o referente, en caso de incumplimiento del CEI-MINPRE para apoyar la decisión de responsabilidad administrativa y continuar el proceso sobre otras posibles responsabilidades.
- f) Continuar el fomento de una conducta positiva para «hacer lo correcto», y proporcionar su orientación.



- g) Contribuir al fortalecimiento de los valores personales y colectivos del medio social en el cual se desempeñan los servidores del MINPRE.

1.6 Alcance

Las autoridades del MINPRE y el personal vinculado a la entidad y sus dependencias, sin diferencia de categoría o nivel jerárquico e indistintamente de la forma de contratación, están obligados a conocer, entender, obtener aclaración, cumplir y vigilarla observancia del CEI-MINPRE.

Todas aquellas personas físicas o jurídicas interesadas en relacionarse con el MINPRE en calidad de suplidores de bienes y servicios deberán ser enteradas de los aspectos específicos de este Código y de las normas legales aplicables a una potencial relación de intercambio. A tales efectos, como parte de cualquier proceso de contratación, se entregará a los interesados copia del Código de Ética del MINPRE o de las secciones pertinentes que puedan ser aplicables al tipo de relación que se pretende establecer con esta Institución.

1.7 Aspectos fuera del alcance del Código de Ética Institucional del Ministerio de la Presidencia(CEI-MINPRE)

El presente CEI-MINPRE no está diseñado con la pretensión de abarcar todas las potenciales desviaciones de la conducta que se presenten en el cumplimiento de la misión del MINPRE y en el desempeño de sus servidores y otros vinculados. Se trata de identificar aquellas situaciones más frecuentes relacionadas con el comportamiento, en las cuales se pueda afectar el bien común, el patrimonio, la imagen institucional, así como otros intereses del MINPRE, de sus servidores y de terceros bajo la influencia de sus atribuciones.

23



Se espera que el juicio de personas razonables en los diferentes niveles del MINPRE, sea suficiente para ejercer sus funciones apegados a las normas de este CEI-MINPRE y a principios morales que puedan no estar necesariamente explícitos en este Código.

En caso de presentarse dudas sobre aspectos no contemplados en este Código, los servidores vinculados al MINPRE, antes de tomar una decisión, deben hacer las consultas pertinentes a la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) por medio de los canales establecidos para tales efectos.

>>



CAPÍTULO II: PRINCIPIOS RECTORES Y VALORES INSTITUCIONALES

2.1 Principios Rectores

Los principios rectores del presente Código de Ética del Ministerio de la Presidencia (CEI- MINPRE) constituyen la base sobre la cual se apoya la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo del Ministerio de la Presidencia (CIGCN-MINPRE) para realizar su labor, estos son: Integridad, Liderazgo, Compromiso, Proactividad, Equidad, Calidad, Lealtad, Tolerancia, Transparencia, Discreción, Justicia y Responsabilidad Social. Los mismos expresan la naturaleza de nuestros valores y deberes institucionales, a fin de garantizar a los demás Poderes del Estado, estamentos gubernamentales y a la ciudadanía en general, un ejercicio de sus funciones ético, responsable y transparente, y que no defraude la confianza depositada en el cumplimiento de la misión.

2.2 Valores Institucionales

Los valores institucionales y básicos en los que se fundamenta nuestro comportamiento son los siguientes:

- 1) **Eficiencia:** Logramos los objetivos planteados en los tiempos adecuados y con el uso mínimo de recursos públicos, respetando siempre la institucionalidad.
- 2) **Integridad:** Actuamos con ética, prudencia y honestidad, siendo coherentes en el cumplimiento de las políticas, leyes, normas y procedimientos.
- 3) **Interés nacional:** Hacemos prevalecer los intereses colectivos por encima de los particulares, en el ejercicio de las funciones.

- 4) **Liderazgo:** Propiciamos la capacidad de articular, influir, concertar y consensuar, ejercida a través del proceso de comunicación y dirigida a la consecución de uno o de diversos objetivos específicos, siempre liderando con el ejemplo.
- 5) **Compromiso con la gestión de gobierno:** Actuamos en consonancia y lealtad a la responsabilidad delegada en la implementación del programa de gobierno que fue aprobado por el proceso democrático de elección de la actual administración.
- 6) **Proactividad:** Mantenemos una actitud dinámica, diligente, optimista, perseverante y anticipada para satisfacer y superar las expectativas de nuestros usuarios.
- 7) **Equidad:** Propiciamos la igualdad de oportunidades para nuestros clientes internos y externos, a fin de eliminar progresivamente las desigualdades por las condiciones económicas, políticas, religiosas, sociales, étnicas y de género.
- 8) **Calidad:** Realizamos nuestra labor con esmero, eficiencia, eficacia, respeto y amabilidad para mantener siempre una imagen positiva de la institución ante la sociedad, a través del mejoramiento permanente de los métodos y sistemas de trabajo; así como la adquisición de una forma corporativa de pensamiento proactivo, superando las expectativas de los usuarios de los servicios que ofrecemos.
- 9) **Lealtad:** Nos preocupamos por mantener la fidelidad, la solidaridad del personal con el Ministerio de la Presidencia (MIMPRES) y, en especial, el comportamiento apegado a los valores de la institución. Esto permite al personal mantenerse libre de influencias que intenten dividir el acatamiento de las normas del MINPRES, de las cuales depende.
- 10) **Tolerancia:** Fomentamos la disposición del MINPRES y sus servidores a respetar a las personas y sus opiniones, indistintamente de su raza, credo, preferencia política, edad, género, orientación sexual, condición social, condición física, etc.



11) Transparencia: Ejercer la gestión de la Administración Pública con claridad, apego a las normas legales y a los principios éticos, rindiendo cuentas y suministrando información completa de forma satisfactoria y oportuna.

12) Discreción: Tenemos el deber de actuar con prudencia y reserva, respecto a la información a la que tenga acceso o le sea suministrada con motivo de sus funciones; sin perjuicio de las obligaciones legales y éticas relacionadas con el suministro de información de carácter público tratadas en la sección sobre transparencia.

Asimismo, el personal debe respetar el canal regular de las comunicaciones oficiales de la institución y evitar proporcionar declaraciones públicas o participar en actos públicos que comprometan o aparenten comprometer al MINPRE y sus funciones

13) Justicia: Reconocemos y fomentamos las buenas causas y acciones, de igual modo que condenamos los comportamientos que hacen daño a las personas y a la sociedad, entendiendo el valor de la justicia como el equilibrio y la armonía social.

14) Responsabilidad Social: Apoyamos las acciones realizadas para el ejercicio del desarrollo humano, en especial aquellas dirigidas al mejoramiento de las condiciones de vida de la población.

55



CAPÍTULO III: DEBERES Y POLÍTICA DE LA CONDUCTA ÉTICA

3.1 Deberes del Ministerio de la Presidencia

- a. Fortalecer una cultura organizacional basada en los principios éticos desarrollados en el presente código.
- b. Respalda la continuidad y sostenibilidad de un ambiente de trabajo basado en el respeto a la dignidad de las personas, en la igualdad de oportunidades en el manejo del personal, en la no discriminación por razones de género, raza, religión u otra calificación, en la comunicación permanente y en el estímulo para aclarar situaciones ambiguas sobre comportamiento del personal y sus autoridades.
- c. Suministrar orientación oportuna en caso de incertidumbre sobre conducta ética y proporcionará protección efectiva a los servidores y otras personas que tomen la iniciativa de revelar situaciones que atenten contra la ética.
- d. Ejercer el debido cuidado en su práctica profesional y llevará hasta las últimas consecuencias, dentro del marco legal y sus atribuciones, los incidentes puestos en su conocimiento, relacionados con presuntas violaciones a la ética.
- e. Garantizar de manera correcta el proceso de investigación o aclaración sobre supuestas conductas fuera de la ética.
- f. Fomentar en sus servidores las discusiones necesarias para favorecer la sostenibilidad de la cultura ética, basada en los principios y requerimientos del presente código.

3.2 Deberes de los Servidores del Ministerio de la Presidencia (MINPRE)

- a. Cumplir los más altos estándares profesionales y de comportamiento ético.
- b. Revelar oportunamente conflictos de intereses, salvaguardar los activos de la organización y mantener la confidencialidad de la información no pública o interna.
- c. Ser entes vigilantes del comportamiento de otras personas que pueda perjudicar los intereses leales de la entidad y socavar sus valores.

Los empleados del Ministerio de la Presidencia (MINPRE) deben cumplir y hacer cumplir las leyes, los lineamientos, reglamentos y normativas internas de la institución por lo que, no se permitirá la actuación de un servidor al margen de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

3.3 Conducta para Situaciones Específicas

Los valores institucionales mencionados previamente en este CEI-MINPRE son claves para la interpretación del mismo y la formación de juicios que permitan a las personas tomar decisiones cuando se encuentren en dilemas sobre el deber ser de su comportamiento.

Al tenor de lo dispuesto por el Artículo 80 de la Ley de Función Pública No. 41-08, a los servidores públicos del MINPRE les está prohibido incurrir en los actos descritos a continuación y que la indicada Ley de Función Pública califica como faltas disciplinarias, independientemente de que constituyan infracciones penales, civiles o administrativas consagradas y sancionadas en otras leyes vigentes. A saber:

- 1. Solicitar, aceptar o recibir, directamente o por medio de persona interpuesta, gratificaciones, dádivas, obsequios, comisiones o recompensas, como pago por actos inherentes a sus cargos;



2. Solicitar, aceptar o recibir ventajas o beneficios en dinero o en especie, por facilitar a terceros la adquisición de bienes y servicios del Estado, o facilitar a éstos la venta de los mismos;
3. Prestar, a título particular y en forma remunerada, servicios de asesoría o de asistencia al Estado, relacionados con las funciones propias de sus cargos;
4. Recibir más de una remuneración con cargo al erario excepto que estuviera expresamente prevista en las leyes o reglamentos;
5. Aceptar designación para desempeñar en forma simultánea más de un cargo del Estado, salvo cuando se trate de labores docentes, culturales, de investigación y las de carácter honorífico, no afectadas por incompatibilidad legal, y con la debida reposición horaria cuando hubiera superposición de este tipo. La aceptación de un segundo cargo público incompatible con el que se esté ejerciendo, supone la renuncia automática del primero sin desmedro de la responsabilidad que corresponda;
6. Obtener préstamos y contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón de los cargos públicos que desempeñan;
7. Intervenir, directa o indirectamente, en la suscripción de contratos con el Estado a través de la institución donde labora y en la obtención de concesiones o beneficios que impliquen privilegio oficial en su favor, salvo en los casos en que por mandato de la ley los deban suscribir;
8. Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes;
9. Participar en actividades oficiales en las que se traten temas sobre los cuales el servidor público tenga intereses particulares económicos, patrimoniales o de índole política que en algún modo planteen conflictos de intereses;
10. Valerse de sus influencias jerárquicas para acosar sexualmente a servidores públicos en el Estado, o valerse del cargo para hacerlo sobre ciudadanos que sean usuarios o beneficiarios de servicios del órgano o entidad a la que pertenezca el servidor público;
11. Requisar, sustraer o copiar informaciones de manejo exclusivo propio o de otros compañeros de trabajo, sin la expresa autorización de éstos o de su superior inmediato, todo esto sin desmedro de lo establecido en legislaciones vigentes;



12. Representar o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la administración pública, excepto en casos de defensa de intereses personales del servidor público, de su cónyuge y de sus parientes consanguíneos o afines en primer grado;
13. Servir intereses de partidos en el ejercicio de sus funciones, y en consecuencia, organizar o dirigir demostraciones, pronunciar discursos partidistas, distribuir propaganda de carácter político, o solicitar fondos para los mismos fines, así como utilizar con este objetivo los bienes y fondos de la institución;
14. Requerir, inducir u obligar a sus subalternos a participar en actividades políticas o partidistas, sea en su provecho o en provecho de terceros;
15. Prestar servicios en la misma institución que su cónyuge y quienes estén unidos por lazos de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, cuando tuvieran relación de jerarquía;
16. Actuar en aquellos casos en que tengan intereses particulares que planteen conflictos de intereses para el servidor público;
17. Incurrir en las demás prohibiciones que se establezcan por vía legal o reglamentaria.

Como se ha advertido antes, este Código de Ética Institucional no pretende abarcar todos los comportamientos relacionados con la ética. Sin embargo, y no obstante las ya establecidas precedentemente, existen conductas prohibidas para situaciones específicas como las que se describen a continuación. Algunas de estas son transversales al comportamiento de cualquier servidor adscrito al MINPRE.

3.4 Imagen pública

- a) El MINPRE respeta la privacidad de sus empleados. Sin embargo, estos deben acatar normas adecuadas de conducta en todos los ámbitos en que se desempeñen. La imagen de la institución se puede afectar cuando la conducta de sus empleados, dentro o fuera de ella, sea contraria a las disposiciones del presente Código.
- b) Los servidores del MINPRE deben cuidar su presentación personal y expresión verbal, tanto en el trabajo como en los eventos en los cuales participe.



Este requerimiento se extiende a las diferentes regionales y delegaciones del MINPRE en las entidades públicas y otras áreas de su ámbito, en las cuales los delegados representan la institución.

- c) De igual manera los servidores del MINPRE deben cumplir a cabalidad con las disposiciones institucionales producidas al efecto, a propósito de la forma de vestir, la prudencia y el tono de las comunicaciones; todo esto deberá ajustarse a las normas de urbanidad, el respeto y las buenas costumbres de la Institución.

3.5 Obligaciones financieras

- a) Los empleados del MINPRE deben honrar sus compromisos tanto con particulares como con el Estado. En caso de incumplimiento, deben tomar la iniciativa de ordenar su situación y asegurarse de no utilizar su relación laboral con el MINPRE como medio de presión para obtener ventajas.
- b) En caso de litigios entre sus servidores y particulares o el mismo Estado, los cuales puedan afectar el cumplimiento de este código, el MINPRE tomará decisiones administrativas, si lo considera pertinente, únicamente cuando medie un fallo definitivo en el marco del ordenamiento jurídico vigente.

3.6 Conflictos de intereses

Es cuando un servidor del MINPRE en el desempeño de sus funciones es influenciado por consideraciones de interés personal. Este Código presume como conflicto de interés aquellas decisiones provenientes de las funciones y atribuciones del servidor, relacionadas con personas físicas o jurídicas con las cuales tenga un interés personal o de negocios.

Son ejemplos de conflictos de intereses:

- a) Tener alguna relación familiar, comercial o de otra índole con una persona física o jurídica que haga pensar en una posible inclinación del servidor a beneficiar con sus decisiones a esa persona.
- b) Participar en decisiones institucionales que afecten a un anterior empleador.
- c) Participar en decisiones institucionales que afecten a un acreedor o a un deudor.



- d) Participar en decisiones institucionales que afecten a una entidad pública o privada en la cual está concursando para un empleo o lo esté haciendo algún familiar.
- e) Favorecer a un miembro de la familia con un empleo o mejores condiciones, utilizando el poder público del cual se dispone.

3.7 Responsabilidades

- a) **Prevención.** Es responsabilidad del MINPRE como de sus servidores, prevenir conflictos de interés que afecten o perjudiquen su gestión objetiva y proyecten una imagen negativa frente a la opinión ciudadana y las demás entidades del Estado.
- b) **Independencia.** Los servidores del MINPRE no deben intervenir o permitir que en su gestión profesional en nombre del MINPRE o en su calidad de administradores de la institución intervenga un interés financiero personal directo o indirecto que pudiera afectar su objetividad o independencia de juicio.
- c) **Revelación oportuna.** Es obligación de los servidores revelar oportunamente aquellas situaciones en las cuales puedan estar vinculados, con el objeto de que se les libere de participar en decisiones que beneficien a personas con las cuales tengan una relación que les ponga en conflictos de intereses.
- d) **Relaciones con terceros.** Sin perjuicio en lo previsto en el numeral 7, del artículo 84, de la Ley No. 41-08, este requerimiento implica que, en cada circunstancia, los servidores del MINPRE reflexionen sobre si sus decisiones en el ejercicio de sus funciones podrían verse afectadas por una relación existente, aunque esta no corresponda al tercer grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad. Se trata de que reconozcan oportunamente si una decisión puede dividir o aparentar dividir su lealtad al MINPRE, no importa quién sea el beneficiario o el afectado.
- e) **Declaraciones sobre conflictos de intereses.** Los servidores del MINPRE, cada vez que se les presente una situación de potencial conflicto de intereses, la deben reportar

22



formalmente y de manera anticipada, a la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo del Ministerio de la Presidencia (CICGN-MINPRE) o cualquiera de sus miembros de manera individual.

3.8 Vocerías

Las declaraciones a los medios externos tales como radio, televisión, prensa escrita, medios electrónicos, redes sociales y otros, sobre el Ministerio de la Presidencia y/o los proyectos trabajados bajo su dependencia, se harán por medio de la autoridad competente designada por la institución para tales fines, por lo que, ningún empleado o área puede ofrecer información de forma aislada, bajo pena de sometimiento ante la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo del Ministerio de la Presidencia(CICGN-MINPRE).

3.9 Regalos y equivalentes

- a) La práctica de solicitar o aceptar regalos, favores y agasajos o equivalentes es una de las situaciones de conflictos de intereses más importantes y está prohibido para todos los servidores del MINPRE y otros vinculados. Solicitar o sugerir favores, regalos u otras dádivas es una prohibición que si se infringe no solo desprestigia a la persona sino a la institución. Personas en esa disposición son infractores de este Código de Ética y demás leyes en la materia que pueden dañar en forma grave los intereses lícitos del MINPRE.
- b) Los servidores del MINPRE deben abstenerse de hacer estas solicitudes o aparentar que lo hacen, y evitar formular bromas que puedan ser mal interpretadas.
- c) Los servidores del MINPRE que reciban una oferta de regalo, favor, agasajo o equivalente, o a quienes se les envíe un bien o equivalente en calidad de regalo que tenga como fin modificar su objetividad, dividir su lealtad, favorecer los intereses de la parte que lo ofrece, sin perjuicio de lo requerido en el párrafo siguiente, deberán expresar por escrito que no pueden aceptar por convicción propia y en cumplimiento del CEI-MINPRE.
- d) Cualquier oferta de regalo o agasajo que tenga como propósito buscar un beneficio o inclinar el interés hacia la parte que lo ofrece o hacia un tercero a quien represente,



aunque se haya rechazado, deberá ser informada a la Comisión de Integridad y Cumplimiento Normativo del Ministerio de la Presidencia (CICGN-MINPRE) de conformidad con el Código CEI-MINPRE.

- e) La práctica de ofrecer regalos, favores y agasajos o equivalentes no es aceptable para los servidores del MINPRE. La utilización de los fondos del Estado para intentar modificar la objetividad de terceros para beneficio del mismo MINPRE o de la persona que los otorgue, además de representar una violación a este Código, puede conllevar sanciones por delitos tipificados por las leyes.
- f) El MINPRE rechaza todo tipo de práctica en forma de soborno y corrupción. En tal sentido, sus funcionarios y empleados, ni en forma directa o indirecta, ofrecerán ni prometerán favores personales o financieros, de ninguna índole, para favorecerse a sí mismos o a terceros.

3.10 Cuidado de la información

La información que se procesa en el MINPRE es altamente valiosa para su gestión e influye en forma material en otros que la utilizan para tomar decisiones, tales como dependencias dentro del MINPRE y entidades en las que se practican intervenciones de la institución. Por lo anteriormente expuesto se determina lo siguiente:

- a) Toda información que se produzca para uso interno o externo, sea que represente directamente un informe o equivalente, en el cual se identifique al MINPRE o a uno de sus servidores como autor del mismo en su representación, debe ser verificada y aprobada por las instancias correspondientes antes de su emisión.
- b) La información generada con destino a fuentes externas deberá someterse a la política de comunicaciones, según la cual solamente la máxima autoridad o voceros autorizados formalmente por su jerarquía podrán hacer declaraciones públicas, verbales o escritas. Se considera una violación a este Código, emitir informes, opiniones o comentarios sin la debida autorización.



- c) Son prácticas inadmisibles la subestimación o sobrestimación de información financiera u operativa. Cualquier distorsión intencionada de información de la cual se obtenga un beneficio personal o un perjuicio orientado hacia otra parte interna o externa al MINPRE.
- d) La utilización adecuada del correo electrónico institucional y archivos mantenidos en red.
- e) Es obligación de los servidores del MINPRE cumplir con los mandatos de la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública No. 200-04, la cual es supletoria de este Código. En ese orden, deberán salvaguardar la información clasificada como confidencial o privada, es decir, informaciones restringidas de las que disponen un pequeño grupo de personas por razones de su cargo, no accesibles al público en general, por ejemplo, las claves de acceso a los sistemas apoyados en tecnología, los archivos magnéticos, los informes en proceso de emisión y las conclusiones o resultados incluidos o que se proyecta incluir en ellos, entre otros.
- f) De igual forma, deberán salvaguardar los datos sobre terceros que hayan suministrado información que sea útil para adelantar procesos de investigación o equivalentes sobre presuntas irregularidades. El MINPRE se compromete a utilizar estas informaciones solamente en los casos en que la ley lo permita.

3.11 Control y uso de bienes

Cada servidor del MINPRE es responsable del control y uso racional de los activos de la institución. Los servidores deben proteger la propiedad física y otros activos contra el uso no autorizado.

Son ejemplos de estas prohibiciones:

- a) Utilizar los activos para fines de lucro personal.
- b) Suministrar los activos o dar acceso a terceros a los activos, sin ningún beneficio o función de servicio para el MINPRE.
- c) Sustraer bienes fungibles como papelería, lápices y otros insumos de oficina para uso personal o con fines comerciales.



- d) Utilización de los equipos electrónicos, como computadoras, para fines distintos a la función asignada, etc.
- e) Dar uso inapropiado a los bienes asignados y ser negligente en la solicitud oportuna de su mantenimiento.

3.12 Contribuciones políticas

El MINPRE respeta y hará respetar los derechos y preferencias políticas de sus servidores. Estas preferencias se consideran del dominio individual y no deben ser factor de discriminación o acción de quien las sostiene.

El MINPRE no restringe el derecho de sus servidores a participaren comités de acción política o actos comunes de apoyo a candidatos políticos, siempre que lo hagan a título personal y en tiempo distinto al de sus deberes contractuales con la institución.

Los servidores del MINPRE deben actuar con el debido cuidado para no enviar mensajes o parecer que están utilizando su posición para impulsar o fomentar el beneficio a interesados en posiciones de origen político.

Está prohibido el uso de las instalaciones, bienes y tiempo del personal del MINPRE con el propósito de favorecer o apoyar causas o campañas políticas. Esto excluye el uso del tiempo del personal cuando está fuera de su jornada de servicio público, siempre y cuando no haga intervenciones a nombre del MINPRE o como su delegado.

Los fondos del MINPRE no podrán ser utilizados directa o indirectamente para contribuir con ningún partido político o equivalente o con cualquier candidato a cargo en los Poderes del Estado. Igualmente, no es admisible bajo este Código que los servidores utilicen recursos propios en nombre del MINPRE para tales contribuciones.

El MINPRE como institución ni sus autoridades deben dirigir o coaccionar a los servidores a hacer contribuciones a campañas políticas o participar en el apoyo a un partido político o a la candidatura política de cualquier persona.

3.13 Controles internos

El MINPRE se acoge al Sistema de Control Interno (SCI) de la Contraloría General de la República, acorde con las normas vigentes para el sector público. Estas normas están dirigidas a contribuir al logro de los objetivos, la protección de los activos del MINPRE o de terceros en su poder, la confiabilidad de los informes que se preparen y presenten en todos los ámbitos y el cumplimiento de las leyes y otras regulaciones aplicables.

Los servidores del MINPRE tienen la obligación de conocer el SCI en general, los aspectos específicos relacionados con su área de influencia y el cumplimiento de los aspectos que le atañen.

La negligencia en el cumplimiento de los controles, la violación o intento de violación de los mismos es considerada conducta indebida en el marco de este Código.

3.14 Medio Ambiente

Es una consideración de comportamiento ético para todos los servidores del MINPRE, velar porque se conserven la energía, los recursos naturales y se proteja el medio ambiente, tanto en su lugar de trabajo como en la utilización de las instalaciones de otras entidades donde se desempeñe o actúe como delegado del MINPRE.

Todos los servidores están en la obligación de conocer las prácticas consideradas aceptables en el marco de las políticas del MINPRE sobre medio ambiente, cumplirlas, hacerlas cumplir y denunciar los actos violatorios de tales políticas.

3.15 Comportamiento en el lugar de trabajo

El respeto por todas las personas vinculadas al MINPRE y a otras entidades en las cuales se desempeñe debe ser el denominador común, desde la más alta autoridad hasta las personas que ocupen cargos más sencillos.

Las siguientes son obligaciones y prohibiciones específicas:



Acoso sexual

El acoso sexual se define en este Código como las acciones mediante las cuales se hacen propuestas o se solicitan favores sexuales, ofreciendo explícita o implícitamente beneficio para la persona que acceda a las peticiones y perjuicio para quien no acceda a ellas.

El acoso sexual puede incluir diversas situaciones o expresiones que van desde la insinuación mediante gestos hasta los requerimientos verbales, intentos de agresión sexual y agresión sexual, exhibición de partes íntimas, exhibición de material pornográfico, invitaciones constantes a pesar del rechazo, etc. También, el acoso sexual puede ir desde la intimidación hasta el comportamiento agresivo u hostil contra la persona que se niega a aceptar las insinuaciones o invitaciones.

Está prohibida cualquier forma de acoso sexual en los términos anteriores o en formas no especificadas, las cuales puedan ser demostrables ante la Comisión Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo del Ministerio de la Presidencia (CIGCN-MINPRE).

Otras formas de acoso

Acciones que sean dirigidas a discriminar a personas o familia de las personas por su raza, sexo, condición, religión y cualquier otra forma de discriminación, mediante burlas y críticas constantes, formales o informales.

Divulgar calumnias o alimentar rumores que socaven la personalidad o ignorar a una persona por tales razones; privarla o negarle el cumplimiento de sus funciones o simplemente no asignarle funciones o trabajo colocándole en aislamiento sistemático.

Amenazar contra la integridad física e incluso la agresión física como medio de presión contra alguien. El MINPRE denunciará ante la autoridad competente cualquier conducta que atente o intente atentar contra la integridad física.

25



3.16 Certificación de Conocimiento y Compromiso de Cumplimiento

Todo el personal indistintamente de su función y de su fecha de ingreso perteneciente al Ministerio de la Presidencia y sus dependencias deberá suscribir previa capacitación al efecto, una Certificación de Conocimiento y Compromiso de Cumplimiento por medio de la cual haga constar que conoce, entiende y cumple el Código de Ética Institucional (CEI-MINPRE).

77

CAPÍTULO IV: APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA (CEI-MINPRE)

A continuación, se definen los aspectos básicos de la forma de gestión y procedimientos de aplicación del CEI-MINPRE.

4.1 Estructura para aplicar el Código de Ética

La aplicación del CEI-MINPRE está a cargo de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN-MINPRE), para interactuar con la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) de manera permanente.

La CIGCN-MINPRE es un ente de promoción y fortalecimiento de la Ética, Integridad y Transparencia en la administración Pública. Operan en las instituciones como espacios de reflexión consultivos, educativos, de investigación e intervención, con carácter deliberativo ante los problemas y dilemas éticos que suscitan en el ámbito laboral y profesional, siempre orientados a fomentar el bien común.

La CIGCN-MINPRE estará conformada de conformidad con la Resolución No. 1/2019 del 22 de mayo del 2019 de la DIGEIG, sobre el reglamento e instructivo para la conformación y funcionamiento de las Comisiones de Ética Pública, que deroga la Res No. RE-004/2017, así como la Resolución No. DIGEIG 01-2022, de fecha 18 de febrero de 2022, sobre el reglamento para la elección de representantes de grupos ocupacionales en la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo.

La aplicación del CEI-MINPRE estará gobernada por lo previsto en este código. La CIGCN-MINPRE conforme a la Resolución 1-2019, tendrán las siguientes atribuciones:

- a. Servir de ente promotor de la vigencia y el fortalecimiento de la ética, la integridad y la transparencia.
- b. Diseñar, administrar, actualizar el Código de Ética Institucional y velar por su aplicación en todas



las áreas de la institución.

c. Asesorar al personal sobre las dudas respecto de la interpretación del contenido de los Códigos de Ética Institucional.

d. Promover el cumplimiento de los fines públicos o la misión a la que está destinada la institución.

e. Analizar y recomendar acciones sobre las consultas recibidas con apego a las normas éticas, morales y la legislación vigente.

f. Actuar de oficio o a petición de las partes ante cualquier situación que tenga conocimiento sobre posibles vulneraciones a la ética, integridad o transparencia.

g. Empoderar a la DIGEIG de las denuncias recibidas de los usuarios, servidores públicos de su institución y/o rumor público sobre supuestas violaciones en perjuicio del Estado, la sociedad dominicana o los servidores públicos, al régimen ético y disciplinario y al régimen de prohibiciones establecido en la Ley Núm. 41-08 de Función Pública y cualquier otro régimen de incompatibilidad y prohibiciones aplicable a los servidores públicos en su Institución.

h. Elaborar y disponer de una base de datos de sujetos obligados a la presentación de Declaración Jurada de Patrimonio y la suscripción del Código de Pautas Éticas.

i. Requerir la firma de los Códigos de Pautas Éticas a los funcionarios nombrados por Decreto Presidencial, promover y evaluar semestralmente su cumplimiento, presentando oportunamente los informes de evaluación a la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).

j. Promover la presentación de la Declaración Jurada de Patrimonio, los Informes Financieros y demás compromisos en el marco de la transparencia y la rendición de cuentas, a los que estén obligados los servidores públicos de su Institución.

k. Promover, monitorear, instruir y dar seguimiento a la participación de los servidores públicos de su institución en los cursos obligatorios sobre Ética Pública desarrollados por las autoridades competentes.



l. Elaborar y mantener actualizados los diagnósticos y/o Mapas de Riesgos de Corrupción y aplicar los controles de prevención correspondientes. o. Notificar a la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) las irregularidades e incumplimientos detectados en el marco de las atribuciones de la CIGCN.

m. Administrar los Buzones de Denuncias, regular su apertura, manejo y seguimiento a las denuncias presentadas.

n. Colaborar con la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) ante cualquier investigación que se esté llevando a cabo motivo de un caso que vincule a su institución o algún servidor (a) de esta.

o. Cumplir de forma proactiva y de forma oportuna ante cualquier requerimiento de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).

>>

4.2 Procedimientos para la aplicación del CEI-MINPRE

Los aspectos básicos a tener en cuenta para la aplicación del CEI-MINPRE son los siguientes:

4.2.1 Denuncias de conducta indebida

Denunciar la conducta indebida es una forma importante para combatir las infracciones a la ética.

En caso de que observen situaciones en las cuales se pueda estar intentando o se haya violado lo previsto en el CEI-MINPRE, todos los servidores deben denunciarlo formal e inmediatamente ante la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo del Ministerio de la Presidencia (CICGN-MINPRE), quien debe someter el caso en la próxima reunión de la CICGN-MINPRE o considerarlo, según la gravedad de este. Citar a reunión extraordinaria a dicho comité para conocer de la denuncia. A tales efectos, debe tenerse en cuenta:

- a. La persona que denuncie un presunto caso de violación o intento de violación puede hacerlo en forma anónima o en forma confidencial. Forma anónima es aquella en la cual la persona no se identifica, y forma confidencial es cuando el empleado se identifica y la CICGN-MINPRE se compromete a no divulgar su identidad, excepto a sus miembros, o en caso de que se compruebe que la denuncia fue infundada y hecha con el propósito de causar perjuicio a personas o la institución.
- b. Las denuncias anónimas deben ser examinadas con especial cuidado para valorar su seriedad y consistencia con realidades, desestimando aquellos aspectos basados en habladurías, especulación, chismes o equivalentes.

- c. Un punto de referencia para analizar este tipo de denuncias es considerar la carencia de evidencia o datos sobre lo denunciado, la insistencia en señalar a una persona sin bases, demostraciones emocionales contra alguien y el tono especulativo. Todos estos elementos podrían llevar a personas razonables a concluir que lo que se intenta es desprestigiar a una persona y no perseguir una efectiva violación del CEI-MINPRE.
- d. La persona que presente denuncias infundadas o con información que se demuestre ha sido distorsionada con la intención de perjudicar a otra, incurre en conducta indebida violatoria del CEI-MINPRE.

4.2.2 Protección a denunciantes

El MINPRE se compromete a proteger a los servidores denunciantes de presuntas violaciones a la ética que resulten comprobadas. El servidor deberá informar a la CIGCN-MINPRE cualquier amenaza o agresión recibida de otro servidor por causa de su denuncia, indistintamente de la categoría o nivel al cual pertenece.

Amenazar o constreñir el derecho a denunciar o sancionar o amenazar con sancionar a quien presenta una denuncia constituye una violación del CEI-MINPRE, y la persona que lo haga estará incurriendo en conducta indebida y se le someterá al debido proceso de responsabilidad previsto en este Código.

4.2.3 Sistema de Consecuencias.

La cultura de los empleados del MINPRE se refleja en su comportamiento, por lo que se hace necesario contar con un sistema de consecuencias que reconozca positivamente las mejores conductas y sancione aquellas que estén en violación a las normas aprobadas y la legislación vigente sobre la materia.

Los empleados del MINPRE que actúen respetando las normas y procedimientos de la Institución, así como el presente Código, serán reconocidos y tomados en cuenta para promociones y reconocimientos, en base a una metodología definida y aprobada previamente para tales fines,



que pondere instrumentación de medición y evaluación del desempeño institucional; en adición a las consecuencias resultado de la evaluación de acuerdo a sus indicadores de gestión.

Al personal del Ministerio de la Presidencia que actúe en violación a las normas y procedimientos de la Institución, les será aplicado el procedimiento disciplinario administrativo, que asegure que sea sancionada la violación, de acuerdo a la gradación de faltas de la normativa legal y reglamentaria vigente, según dispone la Ley 41-08 de fecha 16 de enero de 2008, de Función Pública y sus reglamentos de aplicación, de manera particular las disposiciones establecidas en los artículos 80, 83 y 84 de dicha ley.

Cualquier miembro de la Institución que detecte algún acto de desconocimiento a las normas éticas y morales del presente Código de Ética, está en la obligación de comunicarlo a la Comisión Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo del Ministerio de la Presidencia (CIGCN-MINPRE).

4.2.4 Medidas correctivas o sanciones disciplinarias

Deberán ser impuestas para corregir o castigar la conducta indebida, proteger a víctimas de dicha conducta o al denunciante y disuadir comportamientos cuestionables al futuro.

Los servidores vinculados al MINPRE que cometan un acto de conducta indebida, previa investigación según el CIGCN-MINPRE, sin perjuicio de lo previsto para faltas y sanciones en la Ley No. 41-08 de Función Pública y el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública contenido en el Decreto 523-09, estarán sujetos a las siguientes medidas correctivas y sanciones disciplinarias, sin pretender limitarlas:

- a. Medidas Correctivas;
- b. Amonestación verbal;
- c. Amonestación escrita;
- d. Suspensión conforme las normas del servicio público vigente;
- e. Restricción de acceso a las instalaciones del MINPRE;
- f. Pérdida temporal o permanente de beneficios o privilegios establecidos;
- g. Pérdida de oportunidades de promoción;
- h. Desvinculación de la institución;



- i. Pérdida de oportunidad de vinculación futura al MINPRE;
- j. Aplicación de cláusulas contractuales como penalidades (multas, terminación contractual), en los casos de contratistas del MINPRE;
- k. Cualquier combinación de las medidas anteriores que se estime conveniente, por disposición de la CIGCN-MINPRE y en armonía con los reglamentos internos y el marco legal.

4.3 Vigencia del CEI-MINPRE

El CEI-MINPRE tendrá una duración indefinida. Las máximas autoridades podrán promover la modificación o ampliación de su contenido, cuando así lo estimen necesario, mas no tendrán la capacidad de efectuar la indicada modificación toda vez que dicha responsabilidad compete exclusivamente a la Comisión Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo del Ministerio de la Presidencia (CIGCN-MINPRE).

GLOSARIO

Bienes del Estado: Cualquier bien o recurso que forma parte del patrimonio de las entidades de la administración pública o que se encuentra bajo su administración, destinado para el cumplimiento de sus funciones. Esta disposición también deberá observarse respecto de los bienes de terceros que se encuentren bajo su uso o custodia.

Código de Ética: Conjunto de principios y valores adoptados, el cual regula y orienta las relaciones entre los miembros de una Institución y terceros que pueden relacionarse con ella.

Colusión: Es un medio comúnmente utilizado para cometer irregularidades calificadas de actos fraudulentos. La colusión implica asociación de dos o más personas para causar daño a un tercero, por lo general en su patrimonio.

Conflicto de interés: Un conflicto de intereses surge cuando una persona, como servidor del MINPRE, es influenciada por consideraciones personales al realizar su trabajo. Se presenta cuando los intereses personales del servidor del MINPRE entran en conflicto con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza dicho servidor debe estar dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.

Corrupción: Abuso del poder para beneficio personal. Conducta de algunos servidores públicos según la cual, impropia e ilegalmente, se enriquece o enriquecen a otros mediante el uso indebido del poder que les han conferido. Mal uso público (gubernamental) del poder para conseguir una ventaja ilegítima, generalmente secreta y privada.

Empleado: Persona física vinculada a la entidad por la nómina pública, contrato de trabajo temporal o equivalente. Servidor público, funcionario público y empleado público se consideran sinónimos en este CEI.

Ética: Ciencia del comportamiento moral. Se ocupa de la forma del comportamiento de las personas.



Ética Pública: Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública. La ética aplicada al sector público, se ocupa del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral, que se plantean en la gerencia de los servicios públicos y otros que se relacionan con la gestión pública.

Fraude: Actividades/acciones con el propósito de enriquecimiento personal, a través del uso inapropiado o la sustracción de recursos y/o los activos de una Institución por parte de una persona. Cualquier acto ilegal, caracterizado por el engaño, el ocultamiento o la violación de la confianza. Los fraudes son perpetrados por individuos y organizaciones para 1) Obtener dinero, propiedades o servicios, 2) Evitar pagos o pérdida de servicios y/o 3) Asegurar una ventaja personal o del negocio.

Información Clasificada: Información a la que los empleados públicos acceden en el ejercicio de sus funciones y que por tener carácter secreto, reservado o confidencial conforme la ley, o careciendo de dicho carácter, resulte privilegiada por su contenido relevante; tanto sea susceptible de emplearse en beneficio propio o de terceros, directa o indirectamente.

Nepotismo: Favoritismo con los parientes a la hora de conceder cargos, privilegios, honores, etc., por parte de alguien con poder, especialmente político.

Proselitismo político: Cualquier actividad realizada por los empleados públicos en el ejercicio de su función o por medio de la utilización de los bienes de las instituciones públicas, destinada a favorecer o perjudicar los intereses particulares de organizaciones políticas de cualquier índole o de sus representantes.

Reincidencia: Circunstancia agravante de responsabilidad que consiste en haber sido sancionado antes por una infracción análoga a la que se le imputa.

Reiteración: Circunstancia agravante de responsabilidad derivada de anteriores sanciones administrativas por infracciones de diversas índoles cometidas por el empleado público.

Soborno (macuteo): Ofrecer; prometer, dar, aceptar o solicitar una ventaja en calidad de incentivo para una acción que es ilegal o un abuso de confianza.



Transparencia: Un principio que permite a los afectados por las decisiones administrativas, las transacciones de negocios o la beneficencia, conocer no solo los hechos y las cifras básicas, sino también los mecanismos y procesos. Es deber de los funcionarios públicos, y de quienes manejen intereses públicos actuar visiblemente, en forma predecible y comprensible.

Ventaja indebida: Cualquier liberalidad o beneficio no reconocido por la ley, de cualquier naturaleza, que propicien, para sí o para terceros, los empleados públicos, sea directa o indirectamente, por el cumplimiento, incumplimiento u omisión de su función; así como hacer valer su influencia o apariencia de esta, prometiendo una actuación u omisión propia o ajena.

Aprobado en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, a los veintiséis (26) días del mes de mayo del año 2023.





PARA MAYOR INFORMACIÓN:
Comisión de Integridad Gubernamental y
Cumplimiento Normativo del Ministerio de la
Presidencia cigcn@minpre.gob.do