



Código de Pautas de Ética e Integridad del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas

**Dirección General
de Contrataciones Públicas**

C/ Pedro A. Lluberes,
Esq. Manuel Rodríguez Objío
Santo Domingo. Distrito Nacional,
Gascue. República Dominicana

Revisado y aprobado por la Dirección General de
Ética e Integridad Gubernamental.

Con la colaboración del Dr. Manuel Villoria Mendieta

Abril 2021

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	6
2. Marco Legal	8
3. Ámbito de aplicación	10
4. Objetivos	12
5. Los Principios que deben guiar la Conducta Ética de los actores del SNCP	13
6. Los Valores y polos de integridad	17
6.1 Polo de integridad para el desarrollo económico sostenible	21
6.2 Polo de integridad jurídico	23
6.3 Polo de integridad democrático	24
6.4 Polo de integridad vinculado al libre mercado	25
6.5 Polo de integridad vinculado a la equidad	26
7. Normas de conducta para situaciones específicas	28
7.1 Normas de conducta transversales, aplicables a todos los actores del SNCP	29
7.2 Normas de conducta aplicables a los servidores públicos que laboran en la DGCP	30
7.3 Normas de conducta aplicables al personal de las instituciones públicas	31
7.4 Prácticas a evitar, denunciar y combatir, aplicables a las y los oferentes y proveedores y proveedoras del Estado	34
8. Conflictos de interés	36
9. Incumplimiento	37
10. Compromisos de integridad	38
11. Denuncias	39
11.1 Concepto	39
11.2 Requisitos para la documentación de denuncias	39
11.3 Fases del proceso	40
12. Revisión y actualización	42



“La ética se compone de un conjunto de juicios y reglas que sirven para orientar nuestro comportamiento en la vida. Se comporta como autoridad interna por la que regulamos nuestros actos”

Manuel Villoria Mendieta
Libro “Ética Pública y Buen Gobierno”



01

Introducción

“La moral es la ciencia que enseña, no cómo hemos de ser felices, sino cómo hemos de llegar a ser dignos de la felicidad”

Immanuel Kant

El presente código de pautas define los principios, valores y normas de conducta que han de guiar la labor diaria de los distintos actores que integran el Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SNCP). Sin embargo, estas pautas no constituyen un fin en sí mismo, sino que descansan en el marco de una estrategia de país que pretende conseguir que la República Dominicana se consolide como una economía competitiva y sostenible, en un Estado social y democrático de Derecho que asegure a través de sus múltiples instituciones seguridad pública y jurídica, justicia y equidad.

Por ello, el Código de Pautas de Ética e Integridad del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas se inserta dentro del mandato legal que le otorga la Ley Núm. 340-06, sobre Compras y Contrataciones, a la Dirección General de Contrataciones Públicas, de “procurar la excelencia y transparencia en las contrataciones del Estado”.

Dada la pluralidad de actores a los que se dirigen, las aplicaciones específicas de estas pautas deberán tener en cuenta el contexto en el cual habrá de ser aplicado y la posibilidad de que surjan conflictos entre los valores, principios y normas. En caso de presentarse dudas sobre aspectos no establecidos, los actores del sistema deberán remitirse a la normativa vigente en la materia.



Capítulo 02

Marco Legal

“La moral es una convención privada; la decencia, una cuestión pública; toda licencia demasiado visible me ha hecho siempre el efecto de una ostentación de mala ley”

Marguerite Yourcenar

Constitución de la República Dominicana, proclamada el 26 de junio de 2015.

• **Ley Núm. 200-04**, de Libre Acceso a la Información Pública, de fecha 13 de julio de 2004.

• **La Ley Núm. 340-06**, sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios y Obras, y sus modificaciones, de fecha 18 de agosto de 2006.

• **Ley Núm. 41-08**, de Función Pública, de fecha 16 de enero de 2008.

• **Ley Núm. 247-12**, Orgánica de Administración Pública, de fecha 9 de agosto de 2012.

• **Ley Núm. 107-13**, sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo, de fecha 6 de agosto de 2013.

• **Decreto Núm. 523-09**, que aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública, de fecha 21 de julio del 2009.

• **Decreto Núm. 486-12**, que crea la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG), de fecha 31 de agosto de 2012.

• **Decreto Núm. 543-12**, que aprueba el Reglamento de aplicación de la Ley Núm. 340-06, aprobado en fecha 6 de septiembre de 2012.



Capítulo 03

Ámbito de aplicación del presente Código de Pautas de Ética e Integridad

“La integridad es la base sobre la que todos
los otros valores están contruidos”

Brian Tracy

Las disposiciones contenidas en el presente documento son aplicables a los distintos actores que conforman el SNCP, a saber:

1. Las y los servidores públicos que intervienen en los procedimientos de contratación pública desde las instituciones contratantes, es decir:

(i) Las Unidades Operativas de Contrataciones Públicas.

(ii) El Comité de Contrataciones Públicas, conformado según lo establecido en el artículo 36 del Reglamento de Aplicación de la Ley Núm. 340-06 y sus modificaciones, (el cual está constituido por el funcionario de mayor jerarquía de la institución o quien éste designe, la o el Director Administrativo y Financiero o su delegado, Consultoría Jurídica, Responsable del Área de Planificación y Desarrollo y Responsable de la Oficina de Libre Acceso a la Información).

(iii) Las y los peritos designados para la redacción de las especificaciones técnicas, fichas técnicas y/o términos de referencia y la evaluación de las ofertas.

(iv) Las y los encargados del área de almacén y recepción de bienes, servicios u obras.

2. Las personas físicas y jurídicas que se encuentran inscritas en el **Registro de Proveedores del Estado (RPE)**, así como las personas extranjeras interesadas en participar que aún no han agotado el proceso de registro.

3. Las y los servidores públicos que laboran en la Dirección General de Contrataciones Públicas.



Capítulo 04

Objetivos

“La moderación, la tolerancia y la justicia rigen el corazón y desarmen el descontento”

Francisco de Paula Santander

- Dar a conocer de forma clara y explícita, el comportamiento ético que todos los actores del SNCP deben cumplir durante el desarrollo de los procedimientos de contratación pública desde la planificación hasta la gestión y cierre contractual.
- Servir como instrumento para prevenir la implementación de prácticas contrarias al interés general en el ámbito de la contratación pública.
- Establecer principios, valores y estándares de comportamiento que sirvan como referente en la toma de decisiones en los casos de resolución de controversias.



Capítulo 05

Los principios que deben regir la conducta ética de los actores del SNCP

“Fácilmente estará contento y sosegado el que, de verdad, tiene la conciencia limpia”

Tomás de Kempis

Todos los actores involucrados deben contribuir, cada uno desde su rol y responsabilidad, a que el sistema sirva al interés general del Estado. En ningún caso, el interés particular podrá ponerse por encima del interés general.

El servicio al interés general así identificado debe realizarse en el marco del respeto a los principios superiores de la ética pública. De manera específica, la actividad de contratación será acorde al pleno respeto de los derechos, deberes y libertades reconocidos en la Constitución, y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, individuales y colectivos.



Asimismo, los actores que componen el SNCP deberán cumplir con los principios esenciales de actuación establecidos en la Ley Núm. 340-06, sobre Compras y Contrataciones, y sus modificaciones, la Ley Núm. 41-08 de función pública y la Ley Núm. 247-12 Orgánica de la Administración Pública, así como las leyes complementarias y los reglamentos que componen el ordenamiento jurídico dominicano, en especial los detallados a continuación:

- **Principio de eficiencia:** Se procurará seleccionar la oferta que sea más conveniente para la satisfacción del interés general y el cumplimiento de los fines y cometidos de la Administración. De igual manera, los actos de las partes se interpretarán de forma que se favorezca al cumplimiento de objetivos y se facilite la decisión final, en condiciones favorables para el interés general.

En ese sentido, se debe garantizar que los bienes, servicios y obras que el Estado contrata sean de calidad, adquiridos con integridad y que, al tiempo, promuevan el desarrollo sostenible, garanticen la libre competencia, fomenten la igualdad de género y el desarrollo del mercado interno de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES). De igual forma, que legitimen la acción pública mediante la transparencia máxima y la rendición de cuentas ante la sociedad.

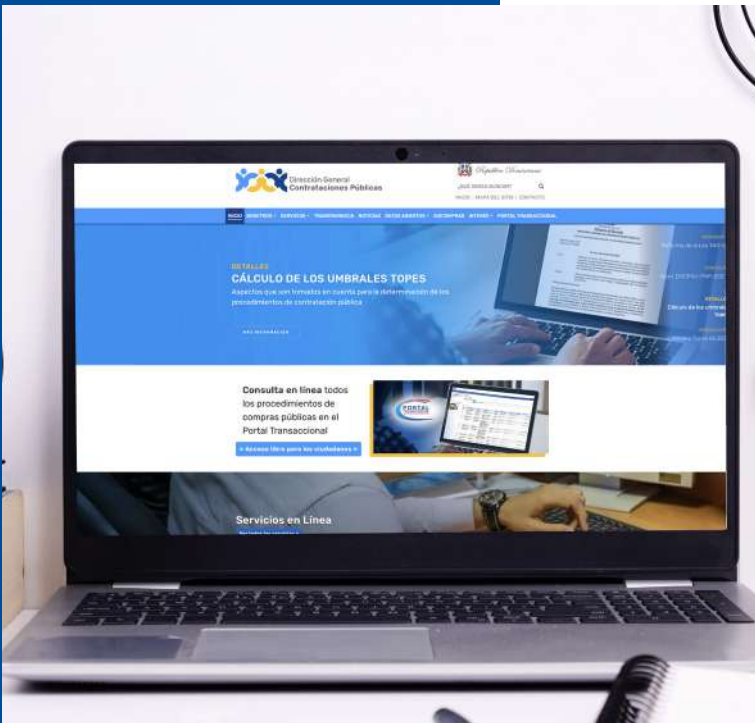
- **Principio de transparencia y publicidad:** Las contrataciones públicas comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley Núm. 340-06 y sus modificaciones se ejecutarán en todas sus etapas en un contexto de transparencia basado en la publicidad y difusión de las actuaciones derivadas de la aplicación de esta.

Los procedimientos de contratación se darán a la publicidad por los medios correspondientes a los requerimientos de cada proceso. Todo interesado tendrá libre acceso al expediente de contratación administrativa y a la información complementaria.

La utilización de la tecnología de información facilita el acceso de la comunidad a la gestión del Estado en dicha materia, por lo cual se recomienda el uso adecuado del Sistema Electrónico de Contrataciones Públicas, que es la herramienta de gestión de los procedimientos de contratación pública.

•**Principio de responsabilidad, moralidad y buena fe.** Las y los servidores públicos estarán obligados a procurar la correcta ejecución de los actos que conllevan los procesos de contratación, el cabal cumplimiento del objeto del contrato y la protección de los derechos de la entidad del contratista y de terceros que pueden verse afectados por la ejecución del contrato.

Adicionalmente, las y los oferentes que deseen contratar con el Estado deberán registrarse por este principio, a través de la presentación de un comportamiento basado en la integridad y la preparación de propuestas con información veraz.



• **Principio de razonabilidad.** Ninguna actuación, medida o decisión de la autoridad competente en la aplicación e interpretación de la Ley Núm. 340-06 y sus modificaciones, deberá exceder lo que sea necesario para alcanzar los objetivos de transparencia, licitud, competencia y protección efectiva del interés y del orden público. Dichas actuaciones, medidas o decisiones no deberán ordenar o prohibir más de lo que es razonable y justo a la luz de las disposiciones de la normativa aplicable.

En ese sentido, las y los servidores públicos procurarán evitar la arbitrariedad en la toma de decisiones, en los procedimientos de contratación pública.



Capítulo 6.0

Valores y polos de integridad

“La conciencia es como un vaso, si no está limpio ensuciará todo lo que se eche en él”

Horacio

Para poder cumplir con estos principios, los actores que intervienen en el sistema deben asumir ciertos valores, que favorezcan la construcción del pensamiento crítico o analítico sobre lo que está bien o mal, lo que está permitido y lo que está prohibido, aportando un peso en la elección de la acción, que guíe hacia el aseguramiento de los principios y del bien último que persigue el Estado, la protección efectiva de los derechos y libertades fundamentales.

Los valores en los cuales descansan estas pautas se pueden agrupar en lo que se podrían definir como “roles o conjunto de valores” o polos de integridad.

A continuación, procederemos a definir los polos de integridad en los que se sitúan los diferentes valores que se proponen. Estos polos han sido seleccionados en función de los ejes fundamentales de la Estrategia Nacional de Desarrollo:



1. Polo de integridad **vinculado a la generación de un desarrollo económico sostenible.**
2. Polo de integridad **vinculado a la garantía de seguridad jurídica (Estado de Derecho).**
3. Polo de integridad **vinculado a la promoción de calidad democrática.**
4. Polo de integridad **vinculado a la garantía del libre mercado.**
5. Polo de integridad **vinculado a la promoción de la cohesión social y la equidad.**



Polo de integridad	Valores conexos
1.Polo de integridad vinculado a la generación de un desarrollo económico sostenible.	•Eficacia •Eficiencia •Calidad •Planificación •Evaluación •Mejora continua •Innovación •Austeridad
2.Polo de integridad vinculado a la garantía de seguridad jurídica (Estado de Derecho).	• Imparcialidad • Legalidad • Lealtad • Disciplina • Justicia



Polo de integridad	Valores conexos
3. Polo de integridad vinculado a la promoción de calidad democrática.	• Transparencia • Rendición de cuentas • Participación • Igualdad de trato
4. Polo de integridad vinculado al libre mercado.	• Competencia • Confidencialidad • Publicidad • Beneficio justo
5. Polo de integridad vinculado a la promoción de la cohesión social y la equidad.	• Igualdad de oportunidades • Igualdad de género • Cohesión territorial • Respeto al medio ambiente • Afirmación positiva
Valor subyacente	• Integridad

Subcapítulo

6.1

Polo de integridad para desarrollo económico sostenible

“La conciencia es la luz de la inteligencia para distinguir el bien del mal”

Confucio

La eficacia es la capacidad de lograr el cumplimiento de los objetivos que se desean.

La eficiencia consiste en la capacidad de conseguir los objetivos al menor coste posible.

La calidad hace alusión aquí a una actitud que impulsa a los actores implicados a la mejora permanente de los procesos para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

La planificación es una cualidad adquirida que permite establecer objetivos y metas de mediano y largo plazo, e idealmente, los mecanismos básicos para lograrlos, incluidos la identificación de entidades responsables, indicadores para medir los avances, y un orden de magnitud de los recursos requeridos, asegurando así una adecuada interrelación entre lo que se prevé y lo que se evalúa.



La evaluación es la vocación por medir y analizar los productos e impactos de las decisiones y actuaciones públicas.

La innovación es el compromiso de encontrar cada vez mejores soluciones a problemas o necesidades sociales no satisfechas a través de la investigación y la creatividad.

La mejora continua es la aplicación de mejores prácticas para lograr la evolución constante de los procedimientos de contratación pública.

La austeridad se refiere al uso moderado de los fondos públicos.

Subcapítulo

6.2

Polo de integridad jurídico

“La ética no es más que el intento racional de averiguar cómo vivir mejor”

Fernando Savater

La imparcialidad es una forma de actuación que no es alterada por cierto tipo de consideraciones como las relaciones privilegiadas o las preferencias personales.

La legalidad es el compromiso firme con el cumplimiento fiel del espíritu y la letra de las normas válidamente establecidas.

La lealtad es un sentimiento de respeto y fidelidad a los propios principios morales, a los compromisos establecidos con la institución en que se trabaja y a los que se tienen con la ciudadanía, los superiores, los subordinados y los compañeros en el trabajo.

La disciplina implica una actitud de respeto a las reglas, las normativas, las formalidades, los procesos e instrucciones superiores dentro del centro de trabajo.

Subcapítulo

6.3

Polo de integridad democrática

“Una buena conciencia
vale mil espadas”

William Shakespeare

La transparencia es la disponibilidad y capacidad por parte de los actores externos e internos a las operaciones del Estado para acceder y compartir información relevante sobre los procedimientos de contratación pública.

La rendición de cuentas implica que los actores gubernamentales justifiquen sus acciones y acepten las consecuencias de las faltas de cumplimiento de leyes o compromisos.

La participación implica el deseo de movilizar a los ciudadanos y ciudadanas para que participen en el debate público y contribuyan al desarrollo de una gobernanza más responsable, innovadora y efectiva.

La igualdad de trato consiste en otorgar un trato amable, de respeto y ausente de todo tipo de discriminación a las personas y se funda en el reconocimiento de la dignidad de los seres humanos.

Subcapítulo

6.4

Polo de integridad vinculado al libre mercado

“Ninguna sociedad puede funcionar si sus miembros no mantienen una actitud ética”

Adela Cortina

La competencia consiste en una actitud asumida por todas las partes implicadas en el procedimiento de contratación de fomentar y respetar la libre competencia entre proveedores del Estado, rechazando estrategias o tácticas que atenten contra esta libertad.

La confidencialidad implica el derecho moral de garantizar que la información es accesible sólo para aquellos autorizados, quienes de manera correlativa adquieren la obligación de mantenerla en reserva, respetando los canales establecidos.

La publicidad es la difusión de la información, con el objetivo de incrementar el número de participantes en un procedimiento de contratación pública a efectos de hacerlo máximamente competitivo.

El beneficio justo consiste en una cualidad de las empresas por virtud de la cual se consigue alcanzar la rentabilidad financiera en el sector de la economía correspondiente, respetando la competencia leal y el bienestar colectivo.

Subcapítulo

6.5

Polo de integridad vinculado a la equidad

“La Igualdad es la ética, la equidad es la política”

Amelia Valcárcel

La igualdad de oportunidades es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles.

La igualdad de género se refiere a la vocación de brindar oportunidades justas a mujeres y hombres para acceder a la contratación pública, evitando toda discriminación y, más aún, tomando las medidas precisas para favorecer su presencia en igualdad de condiciones y oportunidades en el mercado.

La afirmación positiva es la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus oportunidades de ser contratados por la Administración.



La cohesión territorial es una cualidad de las actuaciones públicas que está encaminada a crear lazos de unión entre los miembros de una comunidad territorial para favorecer su acceso equitativo a las contrataciones públicas, rompiendo las tendencias hacia la desigualdad entre territorios.

El respeto al medio ambiente es una actitud que nos lleva a alcanzar un modelo de consumo y producción sostenible, a través de la introducción de criterios ambientales en los procedimientos de contratación pública.

Todos los valores anteriormente mencionados se encuentran enlazados a un valor subyacente que es la integridad; esta consiste en la cualidad que nos lleva a actuar de acuerdo con los principios, normas y valores relevantes, por lo cual se espera que los actores del SNCP sean íntegros durante su participación en los procesos de contratación pública.

Capítulo

7

Normas de conducta para situaciones específicas

“Un hombre sin ética es una bestia salvaje soltada a este mundo”

Albert Camus

De conformidad con el numeral 3 del presente código de pautas, relativo al ámbito de aplicación, y los valores antes expuestos, los actores del sistema deberán seguir las siguientes normas de conducta:



Subcapítulo

7.1

Normas de conducta transversales, aplicables a todos los actores del SNCP

“Trabaja para mantener viva en tu
pecho esa pequeña chispa de fuego
celeste, la conciencia”

George Washington

Juridicidad: Cumplir las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley Núm. 340-06 y sus modificaciones, su Reglamento de aplicación, las políticas, normas y procedimientos establecidos por la Dirección General de Contrataciones Públicas, así como las normativas vinculadas al Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (SNCP).

2. Igualdad de trato: No actuar de manera discriminatoria por razón de nacimiento, raza, etnia, sexo, religión, lengua, opinión, orientación sexual o identidad de género o por cualquier otra circunstancia personal, política o social.

3. Regalos o equivalentes: Abstenerse de ofrecer, solicitar, aceptar o recibir, directamente o por medio de persona interpuesta, gratificaciones, dádivas, obsequios, comisiones o recompensas, como pago por actos ilegales.

Subcapítulo

7.2

Normas de conducta aplicables a las y los servidores públicos que laboran en la Dirección General de Contrataciones Públicas:

“Quien tiene paz en su conciencia,
lo tiene todo”

San Juan Bosco

Sin perjuicio de las normas de conducta establecidas en el Código de Ética Institucional y en la normativa que rige la materia de contrataciones públicas, todos los servidores y servidoras que prestan servicios para la Dirección General de Contrataciones Públicas deberán adherirse a las disposiciones del presente código de pautas.

Subcapítulo

7.3

Normas de conducta aplicables al personal de las instituciones contratantes que interviene en los procedimientos de contratación pública:

“La ética es un código de valores que guía nuestras decisiones y acciones, y determina el propósito y rumbo de nuestras vidas.”

Ayn Rand

a) Imparcialidad: El personal de las instituciones contratantes deberá intervenir con la más absoluta imparcialidad y basará sus decisiones y actuaciones en el interés general. Los criterios de actuación serán:

1. Respeto por los derechos fundamentales y los principios de la Administración Pública establecidos en la Constitución, así como los principios específicos que rigen la contratación pública.
2. El desempeño de las funciones se realizará con imparcialidad, dando trato y servicio por igual a todos los actores involucrados en los procedimientos de contratación pública, absteniéndose de intervenir en aquellos casos que puedan dar origen a interpretaciones de parcialidad y conflictos de intereses.

3. Las decisiones y actuaciones en las distintas etapas de la contratación pública estarán guiadas por el interés general, la independencia de criterios y la ecuanimidad, procurando que estas estén exentas de cualquier inclinación, tendencia o intereses particulares.

b) **Integridad:** Las actuaciones del personal de las instituciones contratantes serán coherentes con los valores, los principios morales y éticos y las normas jurídicas, evitando cualquier influencia indebida de intereses personales en las decisiones públicas. Serán criterios de actuación los siguientes:

1. El comportamiento del personal será siempre conforme con el cumplimiento de sus funciones y las obligaciones establecidas, por encima de cualquier otra obligación, preferencia, influencia, relaciones o actividades personales.

2. Las decisiones y conductas responderán al compromiso institucional, desde la necesidad de colaboración, coordinación e información recíproca.

3. El desempeño de las funciones, cargos y actividades no será utilizado en beneficio propio ni para favorecer, de manera directa o indirecta, a personas o grupos determinados.

c) **Objetividad:** Las decisiones y actuaciones serán fundamentadas en el derecho, de manera que estas no pueden ser arbitrarias y antojadizas. Serán criterios de actuación:

1. Las actuaciones del personal se regirán por criterios relacionados con el objeto sometido a la contratación pública, nunca con los sujetos interesados.

2. El proceso de toma de decisiones estará precedido y fundado en la documentación aportada por las y los oferentes.



3. La aplicación de criterios de razonabilidad será obligada en los procedimientos de contratación pública.

d) Transparencia: El personal de las instituciones contratantes deberá justificar sus decisiones de la forma más abierta posible, evitando cualquier riesgo de favoritismo, ausencia de imparcialidad y arbitrariedad, de modo que la convocatoria y las bases de los procedimientos de contratación sean formulados de manera clara, precisa e inequívoca. Serán criterios de actuación:

1. Todas las actuaciones del personal serán realizadas de forma pública, clara y motivada, de conformidad con la ley y el reglamento de aplicación.

2. Se deberá garantizar, en beneficio de las y los proveedores participantes, una publicidad adecuada que permita el desarrollo de la libre concurrencia, en condiciones de igualdad e imparcialidad.

3. El acceso a la información pública constituye un derecho que ha de ser garantizado por el personal de la institución contratante; por ende, deberá atender oportunamente las consultas que se hagan en el marco de la contratación pública.

e) Igualdad: El trato a las y los proveedores participantes será conforme al principio de igualdad, siendo incompatible cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento, origen social, raza, género, orientación sexual, religión u opinión política o filosófica. Serán criterios de actuación:

1. El personal de la institución contratante actuará siempre teniendo en cuenta que la igualdad de trato y oportunidades es un principio básico reconocido en la Constitución y la Ley Núm. 340-06 y sus modificaciones.

2. El procedimiento de selección ha de estar orientado a un trato igual a todos los participantes que aspiren a ser contratistas, puesto que los principios y procedimientos de contratación pública han de estar basados en la libre competencia y la publicidad.

3. Las actuaciones y prácticas del personal de la institución contratante deberán fomentar la inclusión de colectivos en situación de desventaja y el respeto y la tolerancia a la diversidad.

Subcapítulo

7.4

Prácticas a evitar, denunciar y combatir, aplicables a las y los oferentes y proveedores (as) del Estado:

“La ética o la moral deben de entenderse no solo como la realización de unas cuantas acciones buenas, sino como la formación de un alma sensible.”

Victoria Camps

Las prácticas que se establecen a continuación son prácticas anticompetitivas en los procedimientos de contratación pública que realizan las instituciones contratantes del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas, y que deben ser evitadas por las y los oferentes y proveedores (as) del Estado:

Falsedad documental: Delito consistente en presentar documentos falsos o adulterados con el fin de obtener la precalificación o calificación en un proceso de contratación pública.

Colusión: Es un pacto ilícito y anticompetitivo en daños a terceros que se da en la contratación pública para distorsionar el resultado del procedimiento y que tiene por objeto la distribución de adjudicaciones de contratos, la distribución de concursos o la fijación de términos de las propuestas a presentar. Se consideran, a modo enunciativo, como prácticas colusorias las siguientes:

1. Durante la etapa de elaboración de las bases de la contratación, cuando existe intercambio de información privilegiada entre el personal de la institución contratante y los futuros proponentes.

2. Durante la presentación de ofertas, cuando las o los oferentes presentan propuestas a sabiendas de que no tienen posibilidades de obtener la adjudicación, acordando la abstención de participación de uno o varios oferentes o el retiro de las ofertas, o acordando turnos para ganar.

3. Durante la ejecución del contrato, cuando los concesionarios subcontratan con los demás oferentes que no fueron escogidos sin el previo consentimiento de la entidad contratante.

Soborno: Acto por el cual una persona física o jurídica efectúa pagos de cualquier especie, sea esta monetaria o no, con el fin de influir en las decisiones de funcionarios públicos en materia de contratación pública. Se consideran constitutivos del presente ilícito ofrecer, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.

Recursos temerarios: Recurso de revisión o impugnación interpuesto con mala fe o temeridad, basado en hechos falsos, con el solo objetivo de perjudicar a un determinado adjudicatario.



Capítulo

8

Conflictos de intereses

“Las acciones son, ciertamente, la única manera de expresar la ética”

Jane Addams

Las y los servidores públicos involucrados en los procedimientos de contratación pública no deberán anteponer sus intereses profesionales, personales, financieros o de cualquier índole en detrimento de los intereses del Estado.

Clases de conflicto:

Conflicto potencial: cuando solamente se ha llegado a una concurrencia de intereses que se contraponen. El funcionario puede tomar conciencia y entender que se expone a una falta de lealtad o incumplimiento de su compromiso con la institución, y de las consecuencias que esto le puede traer.

Conflicto real: se llevan a cabo acciones, producto de la posición que adopta el funcionario, la cual atiende a sus intereses personales y no de la institución, y se coloca en un espacio contrario a la normativa.

Conflicto de interés aparente: existe un interés personal que no necesariamente influiría en el funcionario, pero podría dar lugar a que otros consideren que puede influir en el cumplimiento de sus deberes.

Capítulo

9

Incumplimiento

“Nadie puede ser feliz sin participar en la felicidad pública, nadie puede ser libre sin la experiencia de la libertad pública”

Hannah Arendt

La inobservancia del presente código de pautas puede dar lugar, para los servidores públicos, a las sanciones disciplinarias previstas en la Ley Núm. 41-08 sobre Función Pública. En cuanto a los proveedores, la inobservancia podría dar lugar, a las sanciones previstas en el artículo 66 de la Ley Núm. 340-06, sobre Compras y Contrataciones de Bienes y Servicios, Obras, y sus modificaciones.

Capítulo 10

Compromiso de Integridad

“Las personas excelentes tienen
excelentes valores y una excelente ética”

Jeffrey Gitomer

En ese sentido, tanto el personal de la institución contratante vinculado a los procedimientos de contratación pública, así como también las y los oferentes interesados en participar en estos procedimientos deberán suscribir un compromiso de integridad, cuyo formato se encuentra disponible en los portales web administrados por la Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP).

Capítulo 11

Las denuncias

11.1 Concepto

“Los valores éticos establecidos por la comunidad requieren la honestidad, pero la honestidad demanda el apego a la verdad, a lo verdadero. Una verdad solidaria construida por y hacia lo social”

Milagros Ortiz Bosch

El acto de la denuncia se refiere al que realiza una persona particular o un (a) servidor (a) público (a) mediante el cual pone en conocimiento hechos que expresan la infracción de la Ley núm. 340-06, sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, y sus modificaciones. En tal sentido, se distinguen dos supuestos de denuncia.

- Denuncia (deber), cuando el denunciante está obligado por lo que establece la norma, a formular la denuncia.
- Denuncia (facultad), cuando el denunciante formula la denuncia voluntariamente.

Subcapítulo 11.2

Requisitos para la documentación de denuncias

“Las virtudes más valiosas son aquellas
que son más útiles a los demás”

Aristóteles

El contenido de la denuncia debe documentar claramente una descripción clave y detallada de los hechos, basándose en los aspectos antiéticos y las evidencias que se consideren pertinentes.

- a) Descripción y motivación de los hechos.
- b) Evidencias y/o pruebas.



Subcapítulo 11.3

Vías para canalización de denuncias

“Una moral basada en valores
emocionales relativos es una mera ilusión,
una concepción totalmente vulgar que no
tiene nada de coherencia ni verdad”

Sócrates

Para reportar el incumplimiento por parte de las y los servidores públicos de las normas de conducta establecidas en el presente código de pautas, el usuario o usuaria debe realizarlo ante la Comisión de Ética Pública a la cual pertenezcan.

En este sentido, si su denuncia es referente a la inobservancia por parte de un (a) oferente o proveedor (a) del Estado, debe dirigirla a la Dirección General de Contrataciones Públicas.

Capítulo 12

Revisión y actualización

“La moralidad, como el lenguaje, es una estructura concebida para conservar y comunicar el orden. Y la moralidad es aprendida, así como el lenguaje, mediante la imitación y la memoria”

Jane Rule

Este Código de Pautas de Ética e Integridad será revisado cada cuatro (4) años bajo los lineamientos de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).





UNIÓN EUROPEA



Dirección General
Contrataciones Públicas

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 1 de 15

CÓDIGO DE ÉTICA

DECLARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES DEL MAP

Nombres/Firmas	
Elaborado por: Anensky Martínez Analista de Calidad	Revisado / Aprobado por: Maritza Silverio Directora de Recursos Humanos

Nota: El documento revisado y aprobado con firma, se conserva en carpeta física en la Dirección de Gestión de Calidad.

DOCUMENTO CONTROLADO
SGC - MAP

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 2 de 15

PRESENTACIÓN

Como condición reguladora del acontecer humano, la Ética es un reto que afronta el Estado Dominicano; es por ello que el sector oficial busca a través de diferentes mecanismos una adecuada conducta de las personas que ostentan un cargo en la Administración Pública Dominicana.

Se ha constituido en una preocupación de las máximas autoridades del Estado impulsar los proyectos responsables de transparentar cada uno de los actos de la Administración Pública.

El Ministerio de Administración Pública (MAP) como órgano rector del empleo público y de los distintos sistemas y regímenes previstos por la Ley 41-08 y sus reglamentos, como el fortalecimiento institucional de la Administración Pública, el desarrollo del Gobierno Electrónico y de los procesos de evaluación de la gestión pública, establece su Código de Ética para procurar un desempeño diáfano de las funciones y tareas en el marco de sus respectivas áreas.

En el presente Código de Ética se describen los valores que deben poseer los servidores del Ministerio de Administración Pública, así como las orientaciones que permitan el cumplimiento de las distintas políticas internas y de calidad de la institución.

Este documento busca fomentar en el personal del MAP la cultura de servir a nuestros clientes-ciudadanos apegados a los valores éticos y morales establecidos en nuestra normativa general, que es la Ley 41-08 de Función Pública, y sus reglamentos.

Con el Código de Ética, el MAP persigue sentar las bases como órgano rector del empleo público, de constituir a su personal en ejemplo de cumplimiento de los preceptos de la Constitución y de las leyes que procuran un servidor íntegro, capaz de desempeñar con eficiencia y calidad un puesto en la administración del Estado.

Como institución, nuestro interés está centrado en que este esfuerzo de implantar un Código de Ética favorezca el fortalecimiento de los valores y el comportamiento adecuado del personal del MAP, sobre quienes recae la singular responsabilidad de ser ejemplo ante los demás integrantes de la Administración Pública Dominicana.

Ramón Ventura Camejo
Ministro de Administración Pública
República Dominicana

DOCUMENTO CONTROLADO
SGC - MAP

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 3 de 15

INTRODUCCIÓN

Como conjunto de principios, políticas y valores del Ministerio de Administración Pública (MAP), el Código de Ética de esta institución ha sido concebido en conformidad con las disposiciones del artículo 8 de la Ley No. 41-08 de Función Pública, las atribuciones y competencias institucionales, y en consonancia con el Código de Buen Gobierno. Se trata de un marco que todo servidor del Ministerio debe observar en el desempeño de sus funciones.

Con el fin de cumplir con nuestra misión institucional, el personal del MAP debe orientarse por el camino de la integridad y la conciencia funcional e institucional.

La ética pública establece las normas que deben regir la actuación de las personas que desempeñan una función pública, orientada a cumplir cabalmente los postulados de la Constitución y las leyes en términos de integridad, honestidad, equidad, eficiencia, transparencia y la búsqueda del bien común.

El presente documento es el resultado de un proceso de construcción participativa que, mediante el levantamiento de información y su posterior análisis argumentativo, han permitido establecer los principios, valores y directrices éticas fundamentales que deben regir el comportamiento individual y colectivo de los servidores de la institución.

El acatamiento del presente Código de Ética está llamado a contribuir a que el desempeño de los servidores del Ministerio de Administración Pública se constituya en ejemplo de moralidad y eficiencia, en procura de mejorar la gerencia pública y, consecuentemente, hacer buen uso de los recursos públicos, para la construcción de una sociedad donde prime el respeto al interés colectivo y se materialice el Estado social, democrático y de derecho al que aspira la sociedad dominicana.

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 4 de 15

ANTECEDENTES

Mediante el decreto No. 149-98 del 29 de abril de 1998 se crean las Comisiones de Ética Pública, con los objetivos siguientes:

- Servir de ente promotor de la vigencia y el fortalecimiento de la ética y la transparencia en la gestión administrativa de la institución a la que pertenece como servidor público.
- Servir de canal de comunicación entre la dependencia del Estado correspondiente y la Comisión Nacional de Ética Pública y Combate a la Corrupción (CNEPCC) para el diseño, promoción y desarrollo de planes de fortalecimiento de la ética y la transparencia en la gestión.

El 20 de junio de 2001 se promulga la Ley No. 120-01 que instituye el Código de Ética del Servidor Público, en cuyos actos están comprendidos los intereses supremos de la ciudadanía y la solemnidad del Estado. Este código tiene como objetivo normar la conducta de los servidores públicos respecto a los principios éticos que habrán de regir su desempeño en la administración pública, garantizando el más alto grado de honestidad y moralidad.

Luego se crea la Ley General No. 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública, del 28 de julio de 2004 y su Reglamento de Aplicación No. 130-05, de fecha 25 de febrero de 2005, cuya creación está fundamentada en el derecho que tiene toda persona de solicitar y de recibir información completa, veraz, adecuada y oportuna de cualquier órgano del Estado Dominicano.

Posteriormente, la Ley No. 10-07 instituye el Sistema Nacional de Control Interno, bajo la responsabilidad de la Contraloría General de la República.

El 3 de julio de 2007, el Decreto No. 324-07 elevó el nivel jerárquico del Departamento de Prevención de la Corrupción Administrativa, convirtiéndolo en Dirección Nacional de Persecución de la Corrupción Administrativa.

El 16 de enero de 2008, el Poder Ejecutivo deroga la Ley No. 120-01, al promulgar la Ley No. 41-08 de Función Pública, instrumento determinante en la elaboración del Código de Ética del Ministerio de Administración Pública.

Después, mediante el Decreto No. 486-12, en su artículo primero, se creó la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) como órgano rector en materia de ética, transparencia, gobierno abierto, lucha contra la corrupción, conflicto de interés y libre acceso a la información en el ámbito administrativo gubernamental.

El reglamento operativo de las Comisiones de Ética se instituyó mediante la Resolución No. RE-003-2014.

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 5 de 15

I. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.

El Código de Ética tiene como objetivo orientar a los servidores del MAP en la manera de cómo desempeñar adecuadamente sus funciones, interiorizando principios y valores éticos que fomenten la vocación de servicio, el interés general en la administración de lo público, la equidad, la transparencia de las actuaciones, la prevención de conductas ilícitas y la identificación de áreas vulnerables a tales conductas.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código rige el comportamiento individual y colectivo que deben observar los servidores públicos del Ministerio de Administración Pública y sus dependencias, en el cumplimiento de sus obligaciones y en el ejercicio de las atribuciones, facultades y funciones, que les fijan la Constitución, la Ley y demás normativas vigentes.

III. RESPONSABILIDADES

El Comité de Ética del MAP tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las disposiciones del presente Código de Ética y promover entre los servidores del Ministerio los valores y directrices que este documento contempla. De acuerdo a los lineamientos trazados en la Resolución 1/2012 de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, está compuesto de la siguiente manera:

1. Encargado (a) del Área Jurídica.
2. Encargado (a) del Área administrativa y Financiera.
3. Encargado (a) de Recursos Humanos.
4. El (la) Responsable de Libre Acceso a la Información Pública.
5. Encargado (a) de Compras y Contrataciones y/o Adquisiciones
6. Y por cuatro (4) miembros que serán elegidos por los empleados del Ministerio a través de un proceso de votación popular, de los cuales uno (1) debe pertenecer a un área sustantiva de la institución, y los tres (3) restantes deben poseer el estatus de servidor público de carrera administrativa.

IV. DEFINICIONES GENERALES

Función Pública: A los efectos del presente Código se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 6 de 15

Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a los ciudadanos, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

Servidor Público: A los efectos del presente Código se considera como servidor público a todo funcionario o empleado de las instituciones de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos, que haya sido nombrado, contratado, designado, de confianza o electo, que desempeñe actividades o funciones al servicio del Estado.

V. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Marco Estratégico Institucional del MAP

5.1 Misión

Elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la Administración Pública, para contribuir a la mejora continua de los servicios públicos y satisfacción de los ciudadanos, a través de la Profesionalización y el Fortalecimiento Institucional.

5.2 Visión

Ser reconocido como órgano rector de la Administración Pública, por nuestros aportes a la profesionalización del empleo público, el fortalecimiento institucional y el impulso de la mejora continua de los servicios.

5.3 Valores

1. **Vocación de servicio:** Estamos comprometidos, con dedicación, esmero, calidez y equidad, para la satisfacción de nuestros usuarios.
2. **Transparencia:** Rendimos cuentas de nuestro accionar a la ciudadanía, abiertos siempre al escrutinio público.
3. **Responsabilidad:** Asumimos el cumplimiento de nuestras atribuciones y deberes institucionales, entregando servicios y productos de acuerdo a los estándares de calidad establecidos.
4. **Integridad:** Somos y actuamos con honradez, rectitud y transparencia, valorando la convivencia con los demás y con una actitud consecuente con los principios que profesamos.

5.4 Política de Calidad

El MAP se compromete con los ciudadanos, las instituciones y los servidores públicos a satisfacer sus requerimientos y expectativas, para ello garantizamos impulsar una cultura de

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 7 de 15

calidad basada en principios de liderazgo, desarrollo del recurso humano y mejora continua, en cumplimiento con la Ley 41-08 de Función Pública y otros requisitos legales y reglamentarios aplicables.

VI. PRINCIPIOS ÉTICOS

A los efectos del régimen ético y disciplinario y del presente Código de Ética, serán considerados como principios rectores de la conducta de los servidores del Ministerio de Administración Pública, de acuerdo con el Art. 77 de la Ley No. 41-08 y el Art. 5 del reglamento 523-09, los siguientes:

- **Cortesía:** se manifiesta en el trato amable y de respeto a la dignidad en las relaciones humanas del funcionario o servidor a sus compañeros, como a nuestros clientes ciudadanos.
- **Decoro:** impone al servidor público respeto para sí y para los ciudadanos que demandan algún servicio en la institución.
- **Discreción:** requiere que el funcionario o servidor guarde silencio de los casos que se traten cuando éstos ameriten confidencialidad.
- **Disciplina:** significa mantener la observancia y el estricto cumplimiento de las normas administrativas y de derecho público por parte de los servidores del MAP en ejercicio de sus funciones.
- **Honestidad:** refleja el recto proceder del individuo.
- **Vocación de justicia:** obliga a los servidores del MAP a actuar con equidad y sin discriminación por razones políticas, religión, raza, posición social y económica, u otra índole.
- **Lealtad:** manifestación permanente de la fidelidad al Estado, que se traduce en solidaridad con la institución, superiores, compañeros de labores y subordinados, dentro de los límites de las leyes y la ética.
- **Probidad:** conducta humana considerada como reflejo de integridad, honradez y entereza.
- **Pulcritud:** entraña manejo adecuado y transparente de los bienes del Estado.
- **Vocación de servicio:** se manifiesta a través de acciones de entrega diligente a las tareas asignadas e implica disposición para dar oportuna y esmerada atención a los requerimientos y trabajos encomendados.
- **Honradez:** implica que el funcionario o servidor público individual o colectivamente no utilice el servicio público para lograr alguna forma de ganancia privada a expensas del bienestar público, es decir, del bien común.
- **Carácter:** el conjunto de buenos hábitos que forman en el servidor público una conducta superior, lo hacen suficientemente apto para afrontar con altura las contingencias diarias y decidir lo que debe hacerse rectamente.

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 8 de 15

- **Transparencia:** exige al servidor público la ejecución diáfana de los actos del servicio e implica que éstos tienen, en principio, carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica que tenga interés legítimo en el asunto.
- **Imparcialidad:** obligación de todo funcionario o servidor público de actuar con absoluta imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, sin exponer la confianza, lealtad y valores institucionales a conflicto alguno.
- **Motivación Institucional:** establece el deber de todo funcionario o servidor público de fomentar la integridad, motivación, espíritu de servicio y consagración al trabajo, debiendo ejercer sus funciones apegados a los valores institucionales.
- **Legalidad:** procura la garantía y protección jurídica de los derechos y legítimos intereses de los funcionarios y servidores públicos y de la propia administración, reconocidos por la ley No. 41-08 y su Reglamento No. 523-09 de Relaciones Laborales.

RELACIONES Y COORDINACIONES

7.1 De las relaciones entre servidores del MAP.

A los fines del presente Código, los servidores del MAP deben:

1. Comportarse y proyectar una cultura íntegra, y un clima armónico de trabajo que permita el óptimo rendimiento de sus funciones y la más alta calidad del servicio brindado.
2. Adoptar actitud de respeto y cooperación funcional frente a sus compañeros.
3. Abstenerse de emitir críticas innecesarias que afecten el prestigio de pertenecer al Ministerio de Administración Pública.
4. Mantener en todo momento una relación funcional de cooperación, buena disposición, moralidad y observancia de las líneas de mando establecidas.
5. Fomentar la motivación laboral, el desarrollo profesional, la integridad, la Ética del personal, y mantener una relación sustentada en el ejemplo, respeto mutuo, trabajo en equipo, colaboración y liderazgo.

7.2 De las relaciones interinstitucionales entre los servidores del MAP y sus clientes externos o usuarios

Entre los deberes de los servidores del MAP en su relación con los clientes externos y usuarios de los servicios que ofrece la institución, son los siguientes:

1. Manifestar un comportamiento profesional que garantice un servicio de calidad, a través de conductas que expresen los valores institucionales.

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 9 de 15

2. Establecer una permanente coordinación con los demás actores de la administración del Estado, en apego a la Constitución de la República, las leyes y los reglamentos vigentes.

7.3 De las Relaciones de los servidores del MAP con los suplidores de bienes y servicios

Los funcionarios del Ministerio de Administración Pública deberán mantener una conducta de imparcialidad en cumplimiento a la Ley No. 340-06 de Compras y Contrataciones Públicas y su Reglamento No. 543-12.

Según el Art. 65 y sus párrafos, en el caso de los funcionarios del Poder Ejecutivo, las sanciones por incumplimiento de las disposiciones de la Ley se aplicarán de conformidad con el régimen previsto en la ley de Función Pública. En los restantes casos, la aplicación de sanciones se registrará por lo establecido en los respectivos estatutos disciplinarios.

Los servidores públicos serán pasibles de las siguientes sanciones, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que prevén las leyes correspondientes, dependiendo de la gravedad de la falta:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión sin disfrute de salario hasta por seis (6) meses.
3. Despido sin responsabilidad patronal.
4. Sometimiento a la justicia.

Los funcionarios que participen en los procesos de compras y contrataciones serán responsables por los daños que, por negligencia o dolo, causare al patrimonio público y serán pasibles de las sanciones establecidas en la Ley No. 340-06

En cuanto a los proveedores, el artículo 66 de la referida ley de Compras y Contrataciones Públicas, establece que sin perjuicio de las acciones penales y civiles que correspondan, podrán ser pasibles de las siguientes sanciones:

1. Advertencia escrita.
2. Ejecución de las garantías.
3. Penalidades establecidas en el pliego de condiciones o en el contrato.
4. Rescisión unilateral sin responsabilidad para la unidad contratante.
5. Inhabilitación temporal o definitiva, conforme a la gravedad de la falta.

Para nuestro Ministerio es de gran interés mantener un clima apropiado en cada una de las relaciones contractuales con nuestros suplidor de bienes y/o servicios. En ese sentido queda establecido la entrega de un ejemplar impreso a cada uno de los proveedores existentes y futuros, seguido de un acuse de recibo, con el objetivo de que cada proveedor que contrate con el Ministerio se enmarque en la aplicación de nuestros principios Éticos.

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 10 de 15

VII. DEBERES Y PROHIBICIONES

8.1 Deberes de los servidores del MAP.

A los fines del presente Código, son deberes de los servidores del Ministerio de Administración Pública, de acuerdo con lo establecido en el Art. 79 de la Ley No. 41-08 de Función Pública, los siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, las leyes, los reglamentos, manuales, instructivos, y otras disposiciones emanadas de las autoridades competentes.
2. Prestar el servicio personalmente con dedicación, eficiencia, eficacia, honestidad e imparcialidad en las funciones que se le encomienden, de acuerdo con su cargo y jerarquía.
3. Cumplir la jornada de trabajo, dedicando la totalidad del tiempo al desempeño íntegro y honesto de sus funciones.
4. Obedecer toda orden de un superior jerárquico que tenga por objeto la realización de servicios acordes con las funciones propias y complementarias del servidor público.
5. Actuar imparcialmente en el desempeño de sus tareas, dando trato y servicio por igual a quien la Ley señale, sin discriminaciones político-partidistas, de género, religiosas, étnicas o de otro tipo, absteniéndose de intervenir en aquellos casos que puedan dar origen a interpretaciones de parcialidad, así como con criterios que sean incompatibles con los derechos humanos.
6. Responder del ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que impartan y por la que corresponde a sus subordinados.
7. Dar un tratamiento cortés y considerado a sus superiores, subordinados y compañeros de labores, y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito.
8. Observar permanentemente en sus relaciones con el público toda la consideración y cortesía debidas a la dignidad humana.
9. Guardar la confidencialidad que requieren los asuntos relacionados con su trabajo, y especialmente los concernientes al Estado, en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber cesado en el cargo.
10. Denunciar ante cualquier superior jerárquico los hechos ilícitos y delictivos de los que tuvieran conocimiento.
11. Hacer del conocimiento de las autoridades correspondientes los hechos que pudieran perjudicar al Estado, a la sociedad y al órgano o entidad en donde laboran.

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 11 de 15

12. Desarrollar las iniciativas que sean útiles para el mejoramiento del servicio.
13. Vigilar y salvaguardar los intereses, valores, bienes, equipos y materiales del Estado, principalmente los que correspondan a su área de trabajo o estén bajo su responsabilidad.
14. Responder por el oportuno y debido manejo de los documentos, expedientes y útiles confiados a su guarda o administración, procurar con esmero su conservación y rendir debida cuenta de su utilización, tramitación y cuidado.
15. Atender debidamente las actividades de inducción, formación y capacitación y efectuar las prácticas y las tareas que estas actividades conlleven.
16. Acogerse a cualquier otro deber previsto en el ordenamiento jurídico.

8.2 PROHIBICIONES

De conformidad con el Artículo 80 de la Ley No. 41-08 de Función Pública, queda prohibido a los servidores del Ministerio de Administración Pública incurrir en los actos detallados a continuación, y que la ley califica como faltas disciplinarias, independientemente de que constituyan infracciones penales, civiles o administrativas, consagradas y sancionadas en otras leyes vigentes;

1. Solicitar, aceptar o recibir, directamente o por medio de persona interpuesta, gratificaciones, 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 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 su cargo.
4. Recibir más de una remuneración con cargo al erario público, excepto que estuviera expresamente prevista en las leyes o reglamentos.
5. Aceptar designación para desempeñar en forma simultánea más de un cargo en el Estado, salvo cuando se trate de labores docentes, culturales, de investigación y de carácter honorífico, no afectada por la incompatibilidad legal, y con la debida reposición horaria, cuando hubiera superposición de esta naturaleza. La aceptación de otro cargo público incompatible con el que esté ejerciendo, supone la renuncia automática del primero, sin desmedro de la responsabilidad que corresponda.

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 12 de 15

6. Obtener préstamos y contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas, con las cuales se tenga relaciones oficiales en razón de los cargos públicos que desempeñan.
7. Intervenir, salvo en los casos en que por mandato de la ley deban suscribir directa o indirectamente, en la suscripción de contratos con el Estado a través de la institución donde labora y obtener concesiones o beneficios que impliquen privilegio oficial en su favor.
8. Asistir al 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 en que de algún modo plantee conflictos de intereses.
10. Valerse de sus influencias jerárquicas para acosar sexualmente a servidores del Estado, o valerse del cargo para hacerlo sobre ciudadanos que sean usuarios o beneficiarios.
11. Requisar, sustraer o copiar informaciones de manejo exclusivo propio o de otros compañeros de trabajo, sin debida autorización de éstos o de su supervisor inmediato, todo esto sin desmedro de lo establecido en las 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 a intereses de partidos en el ejercicio de sus funciones, y en consecuencia, organizar o dirigir demostraciones, pronunciar discursos partidistas, distribuir propaganda de carácter político, 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 esta institución, el cónyuge y quienes estén unidos por lazos de consanguinidad o afinidad hasta un segundo grado inclusive.
16. Actuar en aquellos casos en que tengan intereses particulares que planteen conflicto de intereses para el servidor público.
17. Incurrir en las demás prohibiciones que se establezcan por vía legal o reglamentaria.

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 13 de 15

IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En cumplimiento del Art. 81 de la Ley No. 41-08 y del Art. 101 del Reglamento de aplicación de Relaciones Laborales, el régimen disciplinario de los servidores públicos estará fundamentado en la siguiente gradación de las faltas en la forma indicada:

9.1 Faltas de primer grado, cuya comisión será sancionada con amonestación escrita, según el Art. 104 del reglamento de aplicación de relaciones laborales de la Ley 41-08:

1. Acumular en un mes calendario entre doscientos veinte (220) y trescientos veintiún (321) minutos de tardanzas, o ausentarse de su trabajo durante ese mismo lapso.
2. Usar un lenguaje soez, vulgar o lascivo, con o sin fines ofensivos, dentro de la institución.
3. Usar vestimentas escandalosas o inadecuadas, en relación con la naturaleza del lugar donde se trabaja.

Responsabilidades:

El superior jerárquico inmediato del servidor tiene la facultad de imponer una amonestación escrita, según establece el Art. 85 de la Ley No. 41-08 y el Art. 105 del Reglamento de Relaciones Laborales.

El Departamento de Recursos Humanos debe hacer y mantener los registros automatizados en el Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP), y hacer las anotaciones en el historial y sus documentos anexados a su expediente, según establece el Art. 103 del Reglamento de Relaciones Laborales.

9.2 Faltas de segundo grado, cuya comisión dará lugar a suspensión hasta por noventa (90) días sin disfrute de sueldo, según establece el Art. 83 de la Ley No. 41-08 y el Art. 105 del Reglamento de Relaciones Laborales:

1. Dejar de asistir durante (dos) 2 días laborables consecutivos a su lugar de trabajo, o durante dos días en un mismo mes, sin permiso de autoridad competente, o sin causa que lo justifique.
2. Acumular en un mes (1) calendario, entre trescientos veintidós (322) y cuatrocientos (400) minutos de tardanzas, o ausentarse de su trabajo durante ese mismo lapso.
3. Introducir o portar armas de cualquier naturaleza en el lugar de trabajo, salvo que se cuente con la autorización expresa de un funcionario competente, o que se utilice por la naturaleza del cargo que se desempeña.
4. Hacer descuentos o retenciones de sueldos u otros beneficios, sin la autorización legal u oficial para ello.

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 14 de 15

9.3 Faltas de tercer grado, cuya comisión dará lugar a la destitución del servicio, según se establece en el Art. 84 de la Ley No. 41-08 y el Art. 109 del Reglamento de Relaciones Laborales, entre otras:

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias narcóticas o estupefacientes.
2. Valerse de influencias jerárquicas para participar o conminar a mantener relaciones íntimas o sentimentales con compañeros o compañeras de trabajo.
3. Manejar fraudulenta o inescrupulosamente fondos o bienes del Estado para provecho propio o de otras personas.
4. Expedir certificaciones y constancias que no correspondan a la verdad de los hechos certificados.
5. Ser condenado penalmente con privación de libertad mediante sentencia definitiva.
6. Descuidar en forma reiterada, intencional o dolosa el manejo de documentos y expedientes, con consecuencia de grave daño o perjuicio para los ciudadanos o el Estado.
7. Negarse a prestar servicios en caso de calamidad pública, a las autoridades correspondientes, cuando las mismas estén actuando en función de defensa civil o socorro a la comunidad.
8. Incurrir en faltas de probidad, vías de hecho, injuria, difamación o conducta inmoral en el trabajo, o realizar algún acto lesivo al buen nombre o a los intereses del Estado o alguna de sus dependencias;

9.4 Cómo denunciar una falta ética:

A los fines de este Código, se podrá denunciar una falta ética o una posible falta por las siguientes vías:

En los buzones de sugerencias de la Institución, telefónicamente, presencial y en las encuestas de clima organizacional o por cualquier otra vía de comunicación institucional.

Se garantiza la protección y seguridad de los servidores que realicen denuncias de faltas éticas; el servidor que hace una denuncia de falta Ética debe asegurarse que la misma este fundamentada y evidenciada.

X. COMPROMISO DE COMPRENSIÓN Y ACEPTACIÓN

Todos los funcionarios y servidores del Ministerio de Administración Pública deben comprometerse de manera expresa con todos los términos, misión, visión, valores y principios éticos de conducta, entendiéndose que su cumplimiento es obligatorio y con ello se contribuye a crear un ambiente laboral en el que se garantiza la credibilidad del servicio brindado.

En consecuencia, cada miembro del MAP debe firmar la siguiente carta compromiso del Código de Ética.

**DOCUMENTO CONTROLADO
SGC - MAP**

	DOCUMENTO CÓDIGO DE ÉTICA	DOC-DRH-001
		Versión: 01
	Fecha de emisión: Mayo 2017	Página 15 de 15

CARTA DE COMPROMISO

Hago constar que comprendo el sistema de integridad institucional en todas sus partes, así como la misión, valores y principios que lo rigen, destacando de forma especial el cumplimiento de los principios rectores: lealtad, integridad y honestidad.

Declaro la obligatoriedad de su cumplimiento y mi compromiso de respeto para contribuir al desarrollo de un ambiente laboral en el cual se garantiza la credibilidad y el servicio que brindamos, tanto clientes internos como externos.

Nombre y Apellidos: _____

Código de Empleado: _____

Área: _____

Dependencia: _____

Superior inmediato: _____

Fecha: _____

¡Seamos éticos y transparentes, practiquemos con el ejemplo!

DOCUMENTO CONTROLADO
SGC - MAP