CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE REPUBLICA DOMINICANA

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Código de Ética

MESCYT, 2022.

Código de Ética

MESCYT, 2022.

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA

COMISIÓN DE ÉTICA PÚBLICA (CIGCN-MESCYT)

CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL MESCYT

Diciembre, 2022

INDICE

INTRODUCION **5**

ELABORACIÓN DEL CÓDIGO **7**

MARCO LEGAL **9**

DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN **10**

Misión 11

Visión 11

Valores 11

Valores Transversales. 12

CONDUCTA DEL SERVIDOR PUBLICO **14**

CONFLICTO DE INTERESES **15**

DEFINICION DE CONFLICTOS DE INTERESES. 15

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL CONFLICTO DE INTERESES 15

CARACTERISTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES 16

CUALES SERVIDORES PÚBLICOS SON OBJETOS DE LAS NORMAS DE PREVENCION Y GESTION DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES. 16

FORMA EN LO QUE LOS CONFLICTOS DE INTERESES CONTRAVIENEN LA ETICA Y LA CONFIANZA PÚBLICA. 17

ACTOS VINCULADOS A LOS CONFLICTOS DE INTERESES. 17

GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES. 18

ATRIBUCCIONES DEL COMITÉ DE ETICA EN EL CASO DE CONFLICTO DE INTERESES. 20

DE LA INSTITUCIÓN A LOS CIUDADANOS **21**

PROHIBICIONES **22**

GOBERNANZA DEL CODIGO DE INTEGRIDAD **25**

PRÁCTICAS PROMISORIAS: 25

PRÁCTICAS NO PROMISORIAS: 25

SISTEMA DE CONSECUENCIAS **26**

MECANISMO DE CONSULTA. **26**

MECANISMO DE DENUNCIA **27**

SANCIONES **27**

GLOSARIO **28**

INTRODUCION

El interés del Gobierno dominicano en que la ética y la integridad cobren vida entodas las instituciones del Estado se puso de manifiesto en el Decreto No. 486-12, de fecha 21 de agosto del año 2012, mediante el cual se crea la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).

La DIGEIG es el órgano rector en materia de ética, transparencia, gobierno abierto, lucha contra la corrupción, conflictos de intereses y libre acceso a la información, en el ámbito administrativo gubernamental, en especial la relación técnica y de asistencia directa a las Comisiones de Ética, así como la articulación de acciones para el involucramiento en la dinámica institucional.

El Código de Ética Institucional constituye el marco de actuación de la conducta de los servidores y hace énfasis en los valores establecidos por el Ministerio y las directrices de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).

El Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT) crea la Comisión de Ética, en cumplimiento de las prerrogativas de la Resolución No.04/2017 y de la Resolución No.489-98, ratificada por el Congreso Nacional, cuyo propósito es promover y fortalecer el desarrollo, para cada uno de los Estados parte, del mecanismo necesario para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción, así como asegurar la eficiencia en el ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción vinculados con tal ejercicio.

Es importante resaltar las orientaciones que hemos recibido de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental para estar en condiciones de establecer las normas y principios morales que deben inspirar la conducta y el de los colaboradores del MESCYT en el ejercicio de sus funciones y en lo posible en su vida privada.

Gracias a la DIGEIG, presentamos el Código de Ética Institucional, el cual tiene el propósito de establecer mecanismos para elfuncionamiento y aplicación de los principios de integridad que rigen el Ministerio y como guía de la conducta de sus colaboradores.

El MESCYT considera la aprobación del presente Código como un gran avance

para la institución y para el Estado dominicano, la institucionalidad y la transparencia gubernamental, con el que se asume el compromiso de reforzar su contenido cuando sea necesario, examinando su cumplimiento constantemente y siendo un ejemplo de gestión tanto para sus colaboradores como para los usuarios y relacionados.

Diagnóstico Participativo

En general, el diagnóstico refleja una percepción positiva hacia la ética, la integridad y las condiciones laborales en la institución. Se destaca el conocimiento y confianza en los mecanismos de integridad, así como la importancia atribuida a los valores éticos. También, se aprecian aspectos positivos en las relaciones laborales y la calidad de servicio proporcionado por la institución.

Perfil de los Participantes:

Mayor participación de Encargados y Analistas.
Rango de edad mayormente entre 26 y 50 años.
Mayoritariamente participación femenina.

Conocimiento Institucional y Ética:

Gran mayoría está en conocimiento de los valores y conductas esperadas.
La difusión de información ética y derechos es bien recibida por la mayoría.
Alta participación en capacitación ética.

Sistema de Integridad:

Conocimiento y confianza en la Comisión de Integridad es alto.
Percepción positiva sobre la prevención de conductas indeseadas.
Conocimiento y confianza en los canales de denuncia son buenos.

Valores y Conductas Éticas:

Mayoría opina que se prioriza el interés general sobre el particular.
Se destaca la gestión adecuada de recursos y la prohibición de actividades ajenas al trabajo.
Percepción positiva sobre la transparencia en la información.

Relaciones Laborales:
Percepción positiva en el respeto mutuo entre colegas y jefaturas.
Destacan el trabajo en equipo y la inclusión.
Preocupación por buenas condiciones y desarrollo profesional.

Servicio y Transparencia Institucional:
La institución es percibida como eficiente y entrega servicios de calidad.
Destacan la transparencia en la entrega de información y la protección de datos.
Rendición de cuentas es bien evaluada.

ELABORACIÓN DEL CÓDIGO

La creación del Código de Integridad del Ministerio de Educación Superior, Ciencias y Tecnología fue un proceso coordinado que involucró la colaboración de varias áreas estratégicas de la institución. La iniciativa se gestó con el objetivo de establecer una cultura ética sólida que guiara las conductas y decisiones de todos los colaboradores del ministerio.

La Dirección de Recursos Humanos desempeñó un papel crucial desde el principio. Su experiencia en asuntos laborales y su conocimiento de las políticas internas permitieron identificar áreas clave que requerían atención ética. Colaboraron en la identificación de prácticas laborales éticas, protocolos de conducta y en la definición de expectativas éticas para el personal. Además, trabajaron en la integración de estos principios éticos en los procesos de selección, formación y evaluación del personal.

La Dirección de Planificación, por su parte, aportó una perspectiva estratégica. Contribuyeron al código al asegurarse de que los principios éticos estuvieran alineados con los objetivos y metas institucionales a largo plazo. Esta colaboración garantizó que la ética no fuera solo un componente aislado, sino un elemento integrado en la visión y misión del Ministerio. La Dirección de Planificación también jugó un papel importante en la identificación de posibles riesgos éticos en las operaciones y propuso estrategias para mitigarlos.

La Dirección Jurídica, como guardiana de la legalidad, desempeñó un papel fundamental. Aportaron su conocimiento sobre regulaciones y leyes pertinentes para asegurar que el manual no solo reflejara valores éticos, sino que también estuviera en pleno cumplimiento con el marco legal vigente. Su participación ayudó a definir límites claros y a establecer procedimientos para abordar posibles infracciones éticas.

El Despacho del Ministro proporcionó la dirección y el respaldo necesarios para llevar a cabo este proyecto. La visión del liderazgo fue fundamental para inspirar a todo el equipo y para asegurar que la ética fuera un tema prioritario en la agenda institucional. Además, el despacho del ministro desempeñó un papel clave en la comunicación efectiva de los principios éticos a todos los niveles de la organización, fomentando así una cultura ética arraigada.

Simultáneamente, la colaboración externa con la Dirección General de Ética enriqueció significativamente el proceso. Esta entidad aportó una perspectiva externa imparcial y experiencia especializada en la elaboración de manuales éticos. Trabajaron en estrecha colaboración con el equipo interno, facilitando talleres, proporcionando orientación sobre mejores prácticas y ayudando a asegurar que el manual estuviera en línea con estándares éticos internacionales.

En resumen, la elaboración del Código de Integridad fue un esfuerzo integral que combinó la experiencia interna de la dirección de Recursos Humanos, Dirección de Planificación, Dirección Jurídica y Despacho del Ministro, con la valiosa contribución de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG). Este código no solo estableció un código ético para el personal, sino que también sentó las bases para una cultura de integridad en la institución.

MARCO LEGAL

Es deber de todo funcionario y empleado del MESCYT cumplir y velar por el cumplimiento de la Constitución de la República, convenios internacionales, leyes, decretos, reglamentos, cartas de acuerdo, memorándum de entendimiento, cartas técnicas, normas, políticas, resoluciones, manuales e instructivos que le son aplicables y denunciar, cuando sea de su conocimiento cualquier violación o intento de violación de alguna de estas normativas internas o externas.

Las siguientes leyes, decretos y resoluciones contemplan aspectos transversales a la ética y, por tanto, tienen vinculación con el presente código:

1. La Constitución de la República, proclamada el 13 de junio del año 2015.
2. Ley 139-01 de fecha 13 de agosto de 2001 que crea la Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, hoy Ministerio.
3. La Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción celebrada el 31 de octubre del año 2003.
4. Ley 41-08 de fecha 16 de enero de 2008 de Función Pública y que crea la Secretaria de Estado de Administración Pública, hoy Ministerio.
5. Ley 10-07 de fecha 08 de enero de 2007, que instituye el Sistema Nacional de Control Interno y de la Contraloría General de la República y su reglamento de aplicación No. 491-07 de fecha 30 de agosto del 2007.
6. Ley 200-04 de fecha 28 de julio de 2004 de Libre Acceso a la Información Pública.
7. Ley 340-06 de fecha 18 de agosto del 2006 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Obras, Servicios y Concesiones.
8. Ley 449-06 de fecha 06 de diciembre de 2006 que modifica la ley 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones.
9. Decreto 776-03 del Reglamento orgánico funcional de la Secretaria de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, hoy Ministerio.
10. Decreto 523-09 de fecha 21 de julio de 2009, Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública.
11. Decreto 524-09 de fecha 21 de julio del 2009, Reglamento de Reclutamiento y Selección de Personal en la Administración Pública.
12. Decreto 491-07 de fecha 30 de agosto de 2007, Reglamento de Aplicación de

la ley 10-07;

13. Decreto 486-12 de fecha 21 de agosto de 2012 que crea la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).
14. Decreto 543-12 de fecha 06 de septiembre del 2012, sobre el Reglamento de Aplicación de la Ley sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones.
15. Decreto 149-98 de fecha 29 de julio de 1998 que crea las Comisiones de Ética Pública.
16. Resolución 001/11 de la Contraloría General de la República (CGR) de fecha 19 de septiembre de 2011 que emite las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI) para todoel sector pública dominicano.
17. Resolución 3/2019 de fecha 13 de noviembre del 2019 de la Contraloría General de la República que emite las Normas Básicas de Segundo Grado para todo el sector publica dominicana.
18. Resolución 1/2012 de fecha de noviembre de 2012 de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental.
19. Resolución 04-2017 del 30 de mayo del, que crea el reglamento e instructivo para la conformación y funcionalmente de las CEP.
20. Decreto 791-21 declara de alta prioridad nacional el proceso de implementación y elección de las comisiones de integridad gubernamental y el Cumplimiento Normativo (CIGCN), en todas las instituciones públicas del ámbito del poder ejecutivo. Deroga Dec. No. 143- 17.

DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

El MESCyT es el órgano del Poder Ejecutivo, en el ramo de la educación superior, la ciencia y la tecnología, encargado de fomentar, reglamentar y administrar el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. De acuerdo con sus atribuciones, vela por la ejecución de todas las disposiciones de la ley 139-01 y de las políticas emanadas del Poder Ejecutivo.

Es responsabilidad de este despacho la supervisión del sistema como un todo. Por ello, vigila el cumplimiento de las políticas, la evaluación de todos los órganos

y la coordinación de sus labores. Con ese fin, se fundamenta en los viceministerios de Educación Superior y de Ciencia y Tecnología, en estudios de las dependencias y en las decisiones del Consejo Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. Entre las funciones de este despacho, asistidas por el Consejo y las entidades técnicas, están velar por la calidad de la educación superior, el desarrollo de la investigación científica y tecnológica, la apertura o el cierre de instituciones pertenecientes al Sistema.

Visión, Misión y Valores

Misión

Fomentar, reglamentar, asesorar y administrar el Sistema Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, mediante la ejecución de políticas, estrategias y programas tendentes a desarrollar los sectores que contribuyan a la competitividad económica y al desarrollo humano sostenible del país.

Visión

Ser el organismo estatal, normativo y rector del sistema nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, cuyo encargo social esencial radica en ser garante de las mejores prácticas para la formación de técnicos superiores y profesionales íntegros, competentes, con identidad nacional y dotados de principios éticos y valores morales que los faculten para intervenir positivamente en el desarrollo integral y armónico de la República Dominicana.

Valores

- Honradez
- Lealtad
- Integridad
- Solidaridad
- Transparencia

- Responsabilidad
- Justicia

Valores Transversales.

a) Equidad e Igualdad de Trato. Aplicar criterios de equidad en el tratamiento en las situaciones que se presenten en el desempeño de sus funciones, tratando de manera justa a todas las personas sin distinción de raza, religión, edad, ideología política, capacidad física, edad, sexo, estatus académico, estado civil o nacionalidad.

b) Reserva. Guardar discreción respeto de la información que tuviere conocimiento por razón de sus funciones y abstenerse de difundir o utilizar en beneficio propio o de tercero, o para fines ajenos al servicio, información que haya sido calificada como reservada conforme a las disposiciones vigentes.

c) Superación. Cultivar la disposición para capacitarse permanentemente para el buen ejercicio de sus funciones.

d) Transparencia. Desarrollar sus funciones teniendo en consideración el derecho de los usuarios de recibir la información necesaria sobre las acciones desarrolladas por la Institución.

e) Ser cuidadoso. Proteger y conservar los bienes de la institución, utilizando los que le fueran asignados para el estricto cumplimiento de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.

f) Uso adecuado del tiempo de trabajo. Los horarios de trabajo deben ser ocupados en un esfuerzo responsable para cumplir los deberes inherentes a la función, evitando el uso de dicho horario para actividades ajenas a la misma.

g) La imagen institucional. Todo empleado, funcionario, o servidor del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT) debe

tener presente, en el ejercicio de sus funciones, un sentido de pertenencia e identidad institucional, cuando actúa o deja de actuar ytiene que reflejar e irradiar la imagen y el buen nombre del Ministerio. Por lo tanto, debe tener presente en cada momento lo siguiente:

- Asistir a su trabajo debidamente identificado.
- Asistir a su trabajo correctamente vestido, aseado y en buen ánimo.
- Hacer empatía con los usuarios y público general.
- Nunca permitir que un u s u a r i o salga de la institución sin haber recibido solución u orientación respecto a sus requerimientos.

h) Colaboración. Disposición para brindar apoyo en aquellas tareas que por su naturaleza no sean inherentes a su función, siempre que ello resulte necesario para superar dificultades.

i) Tolerancia. Observar frente a las críticas de los usuarios, capital humano de la institución, y de la prensa, un grado de tolerancia superior al que razonablemente pudiera esperarse de un ciudadano común.

j) Obligación de denunciar. Todo capital humano del MESCYT está en la obligación de denunciar inmediatamente con las pruebas del caso La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo, con la debida reserva, cualquier falta a la ética de la que se tenga conocimiento con motivo u ocasión del ejercicio de sus funciones y que pudieran causar perjuicio a la institución o construir un delitoo violaciones a cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente Código de Ética.

CONDUCTA DEL SERVIDOR PUBLICO

Todo funcionario, servidor público o trabajador del MESCYT se encuentra obligado y comprometido al cumplimiento de las normas de comportamiento ético- moral al interior de la entidad y en su vida pública y privada, como son:

a) Prevenir las situaciones en cuyo contexto los intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo. De igual manera, no deberá dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar ni prestar servicios remunerados o gratuitos a personas o empresas que mantengan una relación comercial o de cualquier índole con la institución, ni mantener vínculo que le signifiquen beneficios u obligaciones.

b) Prevenir acciones que pudieran poner en riesgo el patrimonio o la imagen corporativa que se proyecta a la comunidad o la operatividad de la institución, debiendo guardar reserva respecto de los hechos o informaciones de las que tengan conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan, en virtud de las normativas que regulan el secreto profesional o la reserva administrativa, evitando filtrar o entregar información a terceros o partes interesadas en litigio o controversias sobre los que el MESCYT debe pronunciarse.

c) Desechar las presiones políticas, económicas, familiares, deslealtad institucional o de cualquier otra índole que limiten o desvíen el ejercicio de su función.

d) Prevenir situaciones que pudiesen poner en peligro la salud de los servidores públicos y usuarios y/o causar daños materiales, como consecuencia de deficiencias en las instalaciones o equipos, debiéndose actuar con la celeridad del caso e informar a las instancias correspondientes para que adopten las acciones correctivas necesarias.

CONFLICTO DE INTERESES

DEFINICION DE CONFLICTOS DE INTERESES.

Los conflictos de intereses pueden definirse como aquellas circunstancias en las cuales el interés personal de un servidor público o de un vinculado a este, pudiera afectar eventualmente o ya se encuentra afectando el desempeño de sus funciones en la administración pública, desviándolo de los fines públicos inherentes a su cargo e inclinándolo a fines personales. Es decir, constituye un conflicto de interés, aquella circunstancia que fomenta a una persona, en su calidad de funcionario o empleado del sector público, a influenciarse por cuestiones personales en el ejercicio de su trabajo.

En términos generales, los conflictos de interés son situaciones en las cuales la equidad y la imparcialidad requerida para la decisión pública se han perdido.

En términos concretos, existe un conflicto de interés cuando un funcionario público obtiene un beneficio de manera ilegítima como resultado de una decisión que ha tomado en función de su cargo o competencias.

De ahí que el conflicto de intereses pueda definirse como aquella situación en que, por acción u omisión, un funcionario o empleado del sector público que, estando en función de su cargo vinculado en el cumplimiento de un deber o en la prestación a un servicio al interés general, asume el riesgo de abusar de su poder, subordinando dicho interés general a su interés particular en forma de ánimo de lucro pecuniario o en especie.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL CONFLICTO DE INTERESES

Los elementos constitutivos del conflicto de intereses son:

a) La existencia de un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
b) Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de empleado público conforme a lo regulado en la norma vigente.
c) Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del empleado público.

CARACTERISTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del funcionario, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

- Mediante el régimen de conflictos de intereses se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.

- Debe estar previsto dentro de un marco normativo.

- Los Conflictos de Intereses son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.

- Genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.

- Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.
- Genera desconfianza en el quehacer público.

- Un conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.

- Puede involucrar a cualquier servidor público o quien a particular que desempeñe funciones públicas, no obstante, generalmente las mayores implicancias ocurren con los cargos de más alto nivel que tiene toma de decisiones, ejercer jurisdicción o manejo.

CUALES SERVIDORES PÚBLICOS SON OBJETOS DE LAS NORMAS DE PREVENCION Y GESTION DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.

Todas las personas que desempeñan una función pública en cualesquiera de las instituciones del Estado (órgano constitucional, centralizado, descentralizado, desconcentrado, autónomo, empresa estatal, etc.) sin distinción de que el ejercicio de sus funciones se realice de manera onerosa o gratuita y sin tomar en cuenta la forma de vinculación a la función que desempeña (alto nivel, de libre nombramiento, carrera administrativa o contratado) pueden incurrir en conflictos de intereses.

FORMA EN LO QUE LOS CONFLICTOS DE INTERESES CONTRAVIENEN LA ETICA Y LA CONFIANZA PÚBLICA.

Los conflictos de intereses percibidos por la opinión pública, aun cuando se hayan tomado las decisiones correctas, pueden ser tan dañinos para la reputación de una organización y erosionar la confianza pública, como un conflicto realmente existente.

Existe un razonable consenso que la falta de control y prevención de las situaciones de conflictos de interés afecta la calidad del sistema político y de la democracia. Las situaciones de conflictos de interés generan un paulatino descreimiento de la población en la legitimidad de las decisiones públicas. Al mismo tiempo, estas situaciones afectan el ordenado desarrollo de la actividad económica.

La falta de apego a reglas de imparcialidad en el manejo de los asuntos públicos tiene un efecto negativo en la construcción de la confianza necesaria para la existencia del Estado.

La falta de legitimidad en las decisiones públicas —un déficit de probidad administrativa— es un elemento negativo para la confianza que requieren las personas entre sí y respecto del gobierno.

ACTOS VINCULADOS A LOS CONFLICTOS DE INTERESES.

- Incumplimiento de un deber legal o ético, como es el caso de la obligación de declarar abiertamente una situación de conflictos de intereses, de modo tal que se pueda saber las circunstancia en la cual fue adoptada una decisión o abstenerse de tomar una decisión sobre determinada situación.
- Enriquecimiento ilícito, cuando el servidor público valiéndose de su posición obtiene un enriquecimiento resultado de una o más conductas ilegales, como lo es el soborno, la extorsión y la apropiación de bienes o fondos públicos.
- Uso abusivo de información privilegiada, consistente en aprovechar la información que se posee en razón de su función y obtener beneficios que no se habrían conseguido o bien no en la misma cuantía, si se hubiera observado la obligación de guardar reserva hasta que todos los agentes potencialmente interesados

pudieran acceder, simultáneamente y en igualdad de condiciones, a dicha información.

GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.

Existen diversas alternativas que se pueden asumir ante la ocurrencia de un conflicto de intereses. Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas, podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento ante las siguientes situaciones:

a) Cuando posea o haya tenido con anterioridad un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o lo posea su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho;
b) Cuando uno de los interesados en la actuación administrativa es representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público;
c) Cuando exista un litigo o controversia ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
d) Cuando alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya denunciado penalmente al servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal;
e) Cuando el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, haya presentado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal;
f) Cuando exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en

la actuación administrativa, su representante o apoderado y esta pueda ser válidamente demostrable;

g) Cuando el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima;
h) Cuando el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas;
i) Cuando el servidor haya dado consejo por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de esta;
j) Cuando el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa;
k) Cuando el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil posea una decisión administrativa pendiente que controvierta la cuestión jurídica que él debe resolver
l) Cuando el servidor público haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin;
m) Cuando dentro del año anterior, el servidor público haya tenido interés directo o haya actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio del gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.

El servidor público en quien concurra cualquiera de las anteriores causales debe declararse inmediatamente impedido, una vez la advierta, mediante escrito en el que exprese las razones, señal de la causal y si fuere posible aporte las pruebas pertinentes.

Cualquiera de los interesados en la decisión de la administración pública podrá recusar al servidor público que conozca del asunto, en base a las causales establecidas anteriormente, debiéndose acompañar el escrito de recusación de las pruebas en que se funde.

El servidor público enviará, inmediatamente, su solicitud de impedimento o recusación al comité de ética de la institución, el cual decidirá si acoge o no la causal propuesta dentro de los tres días siguientes a la fecha de su recibo.

La actuación administrativa objeto de impedimento o recusación se suspenderá desde que se manifieste el impedimento o se presente la recusación y hasta cuando se decida.

Por otro lado, las medidas represivas frente a los conflictos de intereses abordan el conflicto de interés ya producido y puede recaer tanto en el reproche sobre el servidor público (responsabilidad administrativa o disciplinaria, política o incluso penal) como sobre el acto administrativo o decisión que se ha producido como influencia del interés privado que constituye desvío de poder por transgredir la finalidad pública del acto.

ATRIBUCCIONES DEL COMITÉ DE ETICA EN EL CASO DE CONFLICTO DE INTERESES.

En cuanto a las funciones y competencias del comité de ética, éste deberá:

n) Actuar en la detección, prevención y solución de casos de conflictos de interés de funcionarios públicos.

o) Ofrecer asistencia a funcionarios de la administración sobre el comportamiento esperado a partir de las regulaciones sobre conflictos de interés.

p) Evacuar consultas que hicieran funcionarios sobre situaciones particulares en las que pudieran encontrarse debido a sus antecedentes laborales o intereses económicos.

q) Producir dictámenes, resoluciones, opiniones e instrucciones para resolver casos en el ámbito administrativo.

r) Llevar adelante investigaciones preliminares respecto de aquellas situaciones que pudieran estar tanto por la regulación de conflictos de interés como por la legislación penal.

s) Ofrecer asistencia a particulares que pudieran tener dudas acerca de la situación de conflictos de interés de funcionarios públicos y recibir denuncias de terceros, tales como contribuyentes y ciudadanos en general, que reporten situaciones irregulares.

t) Administrar el sistema de declaraciones juradas de intereses de los funcionarios públicos teniendo en consideración que las declaraciones juradas de funcionarios públicos son mecanismos que se utilizan tanto para la detección de situaciones de conflictos de interés como para prevenir situaciones de enriquecimiento ilícito.

DE LA INSTITUCIÓN A LOS CIUDADANOS

- El capital humano que labora para el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, debe observar un conjunto de principios en sus actuaciones, tales como:

- Utilidad. Actuar con laboriosidad, disponibilidad, eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones.

- Compromiso. Actuar identificados con la institución y con sus funciones de manera proactiva.
- Servicio. Disposición para ayudar a los demás. Conducirse siempre con respeto ycorrección, en su trato con los usuarios internos y externos.

- Responsabilidad. Cumplir con las funciones asignadas, asumiendo las consecuencias de sus acciones y decisiones. Cuanto más alto sea el cargo que desempeñe mayor es su responsabilidad para el cumplimiento de las disposiciones del presente Código de Ética.

- Probidad. Actuar con rectitud y honradez y desechar todo provecho o ventaja personalobtenida para sí o para terceras personas, dar con entereza lo mejor de sí, para el crecimiento personal e institucional.

- Veracidad. Buscar la verdad en el ejercicio de sus funciones, tanto en la relación con otros integrantes de la institución como con los usuarios en general.

PROHIBICIONES

Está prohibida cualquier forma de colusión con los proveedores, prestadores de servicioso instituciones que se encuentran en el ámbito de supervisión de la institución.

- Nepotismo. Los funcionarios están impedidos de designar, contratar o promover la contratación de sus parientes y/o familiares bajo cualquier modalidad de contratación oconvenio laboral para un mismo departamento.

- Proselitismo Político o Religioso. Los funcionarios y trabajadores les están prohibido participar, ayudar o apoyar, a un determinado partido, grupo o facción política, y de igual modoreligión, secta o congregación, durante el desarrollo de sus labores en la Institución, debiendo actual con imparcialidad, autonomía e independencia.

- Los integrantes del MESCYT. No podrán participar en deliberaciones o decisiones de la Institución en las cuales puedan tener conflictos de interés de cualquier naturaleza, a los fines de garantizar la independencia de criterio y el principio de equidad.

- Regalos, beneficios y otros. Todo servidor público de la Institución, cualquiera que sea su niveljerárquico no debe, ni directa o indirectamente, ni para sí, ni para terceros, solicitar o aceptar dinero, especies, dádivas, beneficios, regalos favores, promesas u otras ventajas en las siguientes situaciones:

  a) Para hacer retardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones.

  b) Para hacer valer su influencia ante otro funcionario, a fin de que este haga, retarde o dejede hacer tareas relativas a sus funciones.

  c) Para proporcionar a terceros información que le signifique una ventaja o privilegio que pondrían en riesgo el debido proceso que se lleve a cabo al interior de la Institución.

d) Quedan exceptuados los regalos o gratificaciones que, por su valor exiguo, según las circunstancias, no pudieran razonablemente ser considerados como un medio tendiente a afectar la voluntad del funcionario.

La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo tiene como responsabilidad fomentar el correcto proceder de los servidores públicos de la institución y administrar el código de ética institucional, velando por su aplicación y correcto funcionamiento, promover su apego a la ética, asesorar en la toma de decisiones y medidas institucionales apegadas a la ética pública y normas de integridad, asesorar en la disposición de procedimientos y normativas que contribuyan a crear un ambiente de integridad, transparencia y rendición de cuentas oportunas a la ciudadanía.

b) La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo actuará como veedora de la administración pública, con el interés de fomentar la transparencia y el bien hacer.

c) La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo se encargará de fomentar el correcto proceder de los servidores públicos de la institución a la que pertenezcan, promoviendo su apego a la ética, normas de integridad, procedimientos y normativas vigentes, así como de impulsar medidas orientadas a fortalecer la transparencia y rendición de cuentas oportuna a la ciudadanía.

d) La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo deberá empoderar a la DIGEIG de las denuncias recibidas de los usuarios, servidores públicos del MESCYT o del rumor público sobre supuestas violaciones al régimen ético y disciplinario.

e) La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo deberá monitorear y evaluar el cumplimiento de los compromisos asumidos por parte de la MAE en el marco de le ética, transparencia y la integridad en la gestión pública.

f) La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo desarrollará acciones y promoverá el cumplimiento de los fines públicos o la misión a la que está destinada el MESCYT.

g) La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo elaborará y dispondrá de una base de datos de sujetos obligados a la presentación jurada y la suscripción del código de pautas éticas.

h) La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo requerirá la firma de los códigos de pautas éticas de los funcionarios nombrados por decreto presidencial, promoverá y evaluará semestralmente su cumplimiento, presentando oportunamente informes de evaluación.

i) La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo administrará los buzones de denuncias, regulará la apertura, manejo y seguimiento a las denuncias presentadas.

j) La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología mantendrá actualizado el código de ética y en coordinación con la dirección de recursos humanos comunicará dichas actualizaciones a través de programas de inducción a todo el personal del Ministerio.

k) La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo dará seguimiento al cumplimiento de los lineamientos contenidos en el código de ética institucional, así como su diseño, administración, actualización y su aplicación en todas las áreas de la institución.

l) Los servidores del Ministerio deberán acatar y cumplir los lineamientos del código de ética Institucional y firmar anualmente una certificación que avale su recepción.

m) La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología estará a cargo del monitoreo y aplicación de las políticas o sanciones determinadas sobre

las violaciones al Código de Ética Institucional, así como establecer mecanismos para resolver asuntos de interpretación.

n) El Departamento de Compras y Contrataciones y la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo del MESCYT deberá entregar el Código de Ética Institucional (CEI) a los proveedores con los cuales se formalicen procesos de contratación.
o) La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo deberá esclarecer los problemas de interpretación del Código de Ética Institucional, y coordinar talleres y actividades que promuevan la integridad y ética pública en los empleados.

GOBERNANZA DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

PRÁCTICAS PROMISORIAS:

El Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT) reconoce como prácticas promisorias institucionales, para ser imitadas las siguientes:

a) El logro de objetivos institucionales por resultado: Que consiste en cumplir con la realización de tareas en el menor tiempo posible.

b) Usar el menor tiempo posible en el horario y tiempo del servidor público para dedicarlo a asuntos personales o particulares.

c) Estar presto a servir a los usuarios del MESCYT en labores contingentes y complejas.

PRÁCTICAS NO PROMISORIAS:

El Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT) cesura las prácticas no promisorias que se indican continuación:

a) Guardar silencio administrativo: Que consiste en no responder en el debido tiempo las solicitudes formales o informales que realicen de manera directa los usuarios o funcionarios.

b) Mantenerse indiferente ante las reclamaciones o gestiones de los usuarios, invocando, bajoel pretexto de que no le corresponde esa función.
c) Transgredir los derechos laborales.

d) Apropiarse del trabajo o producción ajena: Que consiste en registrar o apropiarse deesfuerzo ajeno con el ánimo de trascender u opacar los aportes que realicen los empleados.

e) Plagiar las producciones ajenas: Que consiste en sustraer y desconocer el o los verdaderosautores de trabajos gerenciales.

f) Emplear el tiempo establecido para las labores dedicadas al desempeño de las actividadesinstitucionales en otras actividades.

SISTEMA DE CONSECUENCIAS

- El comportamiento ético-moral de los servidores del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT), está regido acorde lo establecido en el Régimen Ético y Disciplinario, conforme a lo indicado en la Ley 41-08 de Función Pública.

- Queda establecido que el no cumplimiento de este Código de Ética Institucional por parte de los Servidores Públicos del Ministerio será sancionado, conforme a la Ley 41-08 de FunciónPública.

MECANISMO DE CONSULTA.

El código de ética será debidamente socializado y distribuido entre todos los servidores públicos.Las informaciones correspondientes a actividades, charlas, eventos, entre otros, relacionados a la CEP-MESCYT se transmiten a toda la comunidad del Ministerio a través de los correos electrónicos masivos y/o por el altavoz telefónico; en ocasiones, se puede recurrir a documentos impresos, folletos, entre otros, pero en menor medida con miras a reducir gastos y colaborar conel medio ambiente.

MECANISMO DE DENUNCIA

Se disponen 4 (cuatro) buzones de denuncias en puntos estratégicos del Ministerio. De manera mensual, en cada reunión ordinaria que haga el CEP-MESCYT, estos buzones se abrirán y catalogarán las denuncias recibidas de acuerdo con el área que está involucrada; y se reenvíala información al área correspondiente dentro del Ministerio. Los casos que requieran, se hace un llamado a Reunión de Análisis de casos, y toda la documentación se archiva, procesa y se envíaa la DIGEIG. Posteriormente, se le da seguimiento a cada caso, para verificar su evolución.

SANCIONES

El incumplimiento de cualquier artículo del presente Código de Ética constituye falta susceptible de sanción disciplinaria, dando origen a las sanciones contempladas en el Reglamente 523-09 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ley 41-08.

El Código de Ética Institucional del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, no sustituye ni modifica ninguna norma legal de índole, académica, laboral, económica o presupuestal, ni los reglamentos internos de la Institución, ni pactos, convenios u otros similares, debiendo adecuarse en todo caso a lo que resulte más ético, trasparente y eficaz.

Dado en Santo Domingo, Distrito Nacional, República Dominicana, a los 28 días del mes de diciembre del año 2022.

Dr. Franklin García Fermín
Ministro

GLOSARIO

1. **CEI:** Código de Ética Institucional.
2. **CEP:** Comisión de Ética Pública.
3. **Colusión:** Pacto que acuerdan dos personas con el fin de perjudicar a un tercero, puede ser un delito.
4. **DIGEIG:** Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental.
5. **Exiguo:** Que es escaso o insuficiente.
6. **MAE:** Máxima Autoridad Ejecutiva.
7. **MESCYT:** Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología.
8. **Nepotismo:** Trato de favor hacia familiares o amigos, a los que se otorgan cargos o empleos públicos por el mero hecho de serlo, sin tener en cuenta otros méritos.
9. **Plagiar:** Copiar una idea o una obra literaria, artística o científica de otro autor, presentándola como si fuera propia.
10. **Prácticas Promisorias:** Que incluye o encierra una promesa.
11. **Proselitismo:** Empeño o afán con que una persona o una institución tratan de convencer y ganar seguidores o partidarios o partidarios para una causa o una doctrina.
12. **Servicios Remunerados:** Pagar por los servicios brindados.
13. **Transgredir:** Actúa en contra de una ley, norma, pacto o costumbre.
14. **Usurpación:** Delito que consiste en apoderarse violentamente o con intimidación de un inmueble o de un derecho que corresponde a otra persona.