

INDICE

CODIGO DE ETICA DE LA DIRECCION GENERAL DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD(CE-D.G.D.C.).

**CONSIDERANDOS.....Pág. 1
y 2.**

CAPITULO I, Del comportamiento de funcionarios y empleados de la D.G.D.C.....Pág.3.

CAPITULO II, Sobre el código de ética y las autoridades de la D.G.D.C.....Pág..4.

CAPITULO III, Principios éticos de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad.....Pág. 5.

CAPITULO IV, Principios éticos de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C). Frente a Terceros.....Pág. 6/7.

CAPITULO V, De las sanciones e Incentivos a los servidores Públicos de la DIRECCION General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.)Pág. 8/9.

ANEXO LEY No. 41-08/ CAPITULO III, Del régimen disciplinario: Faltas y Sanciones.....Pág. 9/10/11/12 /13.

CAPITULO VI, Del procedimiento disciplinario.....Pág. 13/14/15

CODIGO DE ETICA DE LA DIRECCION GENERAL DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD (CE-D.G.D.C.)

CONSIDERANDO; Que, para la elaboración del código de ética de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad(D.G.D.C.), se utilizó como guía jurídica la Ley 41-08, en su Título IX, conjuntamente con su reglamento No. 523-09, del Ministerio de Administración Pública (MAP), la Pauta I-002 la cual fue creada como herramienta para su preparación o ajuste a la medida de cada Institución. Formulada por la Contraloría General de la Republica.

CONSIDERANDO; Que la Ley 41-08, establece en TÍTULO IX RÉGIMEN ÉTICO Y DISCIPLINARIO CAPÍTULO I DE SUS PRINCIPIOS RECTORES

77.- A los efectos del régimen ético y disciplinario, serán considerados como principios rectores de la conducta de los servidores públicos de los órganos y entidades de la administración pública, los siguientes: 1. Cortesía: Se manifiesta en el trato amable y de respeto a la dignidad en las relaciones humanas.

2. Decoro: Impone al servidor público respeto para sí y para los ciudadanos que demanden algún servicio.

3. Discreción: Requiere guardar silencio de los casos que se traten cuando éstos ameriten confidencia.

4. Disciplina: Significa la observancia y el estricto cumplimiento de las normas administrativas y de derecho público por parte de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

5. Honestidad: Refleja el recto proceder del individuo.

6. Vocación de Justicia: Obliga a los servidores públicos a actuar con equidad y sin discriminación por razones políticas, religión, etnia, posición social y económica, o de otra índole.

7. Lealtad: Manifestación permanente de fidelidad hacia el Estado, que se traduce en solidaridad con la institución, superiores, compañeros de labores y subordinados dentro de los límites de las leyes y de la ética.

8. Probidad: Conducta humana considerada como reflejo de integridad, honradez y entereza.

9. Pulcritud: Entraña manejo adecuado y transparente de los bienes del Estado.

10. 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.

Artículo 78.- El régimen ético y disciplinario de los servidores públicos, sin importar la naturaleza de su vínculo funcional, está dirigido a fomentar la eficiencia y eficacia de los servicios públicos y el sentido de pertenencia institucional, a fin de promover el cumplimiento del bien común, el interés general y preservar la moral pública.

Artículo 79.- Son deberes de los servidores públicos, los siguientes: 1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, las leyes, los reglamentos, manuales, instructivos, y otras disposiciones emanadas de 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 jerarquía y cargo; 3. Cumplir la jornada de trabajo, dedicando la totalidad del tiempo al desempeño íntegro y honesto de sus funciones; 4. Obedecer toda orden de su superior jerárquico que tenga por objeto la realización de servicio acorde 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 partidista, 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 otros 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, compañeros de labores y subordinados, y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito.

CONSIDERANDO; Que el Código de Ética de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad es una declaración pública de la Política de Ética de esta Institución, que constituye una estrategia básica de gran importancia para el control interno de la D.G.D.C.

CAPITULO I

Del comportamiento de funcionarios y empleados de la D.G.D.C.

Artículo 1: La comisión de Ética de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (CE-D.G.D.C.) se presenta como un Ente Orientador de esta Institución con la Finalidad de que los servicios que brindamos a las comunidades sean excelentes.

Artículo 2: Quienes laboran en la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.), tienen el compromiso de hacer cumplir las normas, políticas y procedimientos establecidos por y para la institución, compartir la misión y visión para orientar las actuaciones personales hacia el logro de los objetivos institucionales.

Artículo 3: Toda persona que labore directa o indirectamente con la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (CE-D.G.D.C.), ya sea por contrato o en dicho caso prestando un servicio a la institución por tiempo determinado debe respetar la norma de la Institución, así también lo establecido en dicho acuerdo o contrato.

Artículo 4: Los miembros del comité de Ética, conformado al Interior de la Institución velarán por el cumplimiento de las metas propuestas para el mejoramiento de la gestión de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (CE-D.G.D.C.), y estarán abiertos a las consultas y planteamientos, así como a resolver asuntos relacionados con las interpretaciones e incumplimiento planteados por los servidores públicos, antes situaciones vinculadas al ámbito ético, que pudieran generar situaciones de confusión o vacilación en su aplicación.

CAPITULO II

Sobre el Código de ética y las Autoridades de la D.G.D.C.

Artículo 1: La máxima autoridad de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.) y los demás funcionarios que la dirigen, deben en todo momento emitir un mensaje claro en sus acciones de **no permitir** violaciones al Código de Ética Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (CE-D.G.D.C.).

Artículo 2: El departamento de Recursos Humanos conjuntamente con el Comité de Ética de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (CE-D.G.D.C.), deben proporcionar inducción al personal contratado y a todo nuevo personal sobre el entendimiento del (CE- D.G.D.C.), realizar evaluaciones periódicas mediante talleres para asegurar la actualización y conocimientos del mismo. Y que cada año firmen constancia de lo aprendido así mismo el personal sea informado sobre las consecuencias a la violación del (CE- D.G.D.C.).

Artículo 3: Toda persona jurídica o física que participe en procesos de contratación con la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (CE-D.G.D.C.), deben tener en conocimiento las selecciones del código aplicables a la contratación antes de participar en dicho proceso.

Artículo 4: Los valores y las directrices éticas descritas en este código serán asumidos y cumplidos de manera consciente por todos los servidores públicos de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.), En todos los espacios de la Institución en que desempeñen funciones en carácter de servidor público y sin perjuicio de las normas consagradas en el ámbito jurídico.

Artículo 5: Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.) propiciara la creación de espacios para la reflexión personal y colectiva sobre la importancia y necesidad de aplicar principios y valores éticos en la práctica del servicio público que posibilite, en forma progresiva, la sensibilidad y concientización de los servidores públicos, para el mejoramiento continuo de la gestión institucional

CAPITULO III

Principios Éticos de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.)

Artículo 6: Todos los servidores públicos de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.), deben de tener responsabilidad, dar un buen servicio en la función que desempeña, buena participación, honradez y transparencia.

Artículo 7: Respetar, proteger y administrar correctamente los bienes públicos, sin buscar beneficios personales.

Artículo 8: La Dirección General De Desarrollo De la Comunidad, ofrece a todas las personas las mismas oportunidades para acceder a los servicios que esta institución ofrece, gestionar el talento humano de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.) con base en la idoneidad y el mérito profesional y contratar los bienes y servicios basados estrictamente en el marco legal.

Artículo 9: Eficiencia, colaboración y compromiso es lo que define a la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.), Por nuestra dedicación a brindar nuestro mejor esfuerzo en el servicio público a fin de garantizar un servicio de calidad para todas las comunidades a Nivel Nacional, ya que asumimos como propia las orientaciones estratégicas del Gobierno Dominicano.

CAPITULO IV

Principios Éticos de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.) Frente a Terceros.

Artículo: Mejorar la calidad y eficiencia en la presentación del servicio a través del desarrollo de mecanismos que posibiliten la participación de los beneficiarios en la orientación de nuestra política, planes y programas; **atender los requerimientos de las comunidades en extrema pobreza** con celeridad, calidez y sin discriminación ni favoritismo, reconocer los derechos de los miembros de las comunidades y tener el compromiso de garantizar su ejercicio.

Artículo 2: Garantizar la **solución de problemas en las comunidades** que se encuentran afectadas por situaciones ya sean estas de contaminación o de fenómenos naturales avalando su integridad física y moral.

Artículo 3: Garantizar un **trato imparcial y respetuoso a los servidores en todos los procesos de gestión** del talento humano, tomando decisiones en base a criterios de idoneidad y méritos; reconocer el derecho de todas las personas a tener su propia manera de pensar, sentir y opinar, entendiendo que la diversidad enriquece las potencialidades de la institución; promover la participación conjunta para el logro de los objetivos institucionales e impulsar la utilización eficiente de los recursos.

Artículo 4: Que todo **contratista y proveedores** contribuyan con el cumplimiento integral y real de las normativas que rigen la contratación pública; suministrar a todos los interesados la información necesaria para la presentación de propuestas en condiciones de igualdad, y tomar decisiones exclusivamente según las especificaciones establecidas en los pliegos y bases de condiciones; abstenerse de solicitar o recibir dádivas o promesas de beneficio personal; hacer seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la calidad y la entrega oportuna de los bienes y servicios contratados y cumplir los compromisos contractuales, exigiendo al mismo tiempo que asuman responsabilidades ante eventuales incumplimientos.

Artículo 5: Promover la coordinación de accionar y **cooperación con otras instituciones públicas**, a fin de incrementar la calidad e integridad de los servicios estatales, respetando las características y competencias de cada entidad; cumplir a cabalidad los recursos establecidos y suministrar información clara, veraz y oportuna para la ejecución de las acciones acordadas.

Artículo 6: **Facilitar el acceso oportuno a toda la información sobre nuestra gestión** y asegurar que su registro sea veraz; asumir las consecuencias de nuestras acciones u omisiones y aplicar con diligencia las recomendaciones que efectúen los órganos de control para el mejoramiento continuo.

Artículo 7: **Relacionarse con los medios de comunicación** a través de los voceros institucionales; suministrar a todos los medios información veraz y oportuna sobre el desarrollo de nuestras actividades; Otorgar la pauta publicitaria basados estrictamente en criterios técnicos y buscando la cobertura adecuada; promover la vinculación de los medios desde la perspectiva de la responsabilidad social empresarial, a actividades comunitarias y difusión de mensajes que la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.), este promoviendo para beneficio general de la población.

Artículo 8: **La Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.) está comprometida con la sociedad** a garantizar servicios de calidad; simplificar trámites y gestiones; brindar un trato amable y cálido sin distinciones o preferencias de ninguna clase; respetar, proteger y cuidar los bienes públicos y destinarlos al uso exclusivo de la institución; propiciar una gestión participativa y rendir cuentas a la sociedad de nuestras actuaciones y de los resultados e impactos obtenidos.

CAPITULO V

De las sanciones e Incentivos a los servidores Públicos de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.)

Artículo 1: La violación al presente código deberá ser sancionado atendido a las prohibiciones definidas en el Art. 8 de la Ley 120-01, que instituye el Código de Ética del Servidor Público, la Ley 41-08 de Función Pública y el Reglamento 523-09, del Ministerio de Administración Pública (MAP), además se tomarán como parte de las sanciones, las decisiones consensuadas en reuniones por parte de la Comisión de Ética de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (CE-D.G.D.C.).

Artículo 2: a) El cumplimiento de un servidor público de esta Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.) ajustado a los principios y normas establecidas en este código, será tomado en consideración para la estabilidad en su cargo.

b) Los servidores públicos de esta Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.), que durante un año hayan mostrado buena conducta, serán propuesto para recibir un reconocimiento o condecoración que debe de imponerse el día del servidor público o en ocasiones significativas.

c) De manera interna la Comisión de Ética Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (CE-D.G.D.C.) deberá publicar periódicamente, cuadros de honor donde figuren los servidores públicos que se hayan destacado en el cumplimiento de lo prescrito en este Código.

Artículo 2: El código de Ética de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (CE-D.G.D.C.), no sustituye, ni modifica ninguna norma legal, tributaria, económica o presupuestal, reglamento interno de trabajo, pautas, convenios y otros similares, debiendo adecuarse en todo caso, a lo que resulte más ético, transparente y eficaz. En caso de presentarse contradicciones o dudas sobre la aplicación o interpretación de este código entre el marco legal o las normas internas de esta Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (D.G.D.C.), deberán ser aclaradas mediante debate por la Comisión de Ética de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (CE-D.G.D.C.).

La Comisión de Ética de la Dirección General de Desarrollo de la Comunidad (CE-D.G.D.C.), deberá rendir informe anual como lo exige la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG). En caso de presentarse una eventualidad se hará informe extraordinario según se amerite.

ANEXO LEY No. 41-08

CAPÍTULO III DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES

Artículo 81.- El régimen disciplinario de los servidores públicos estará fundamentado en la gradación de las faltas, en la forma que se indica a continuación:

1. Faltas de primer grado, cuya comisión será sancionada con amonestación escrita;
2. Faltas de segundo grado, cuya comisión dará lugar a la suspensión hasta por noventa (90) días sin disfrute de sueldo;
3. Faltas de tercer grado, cuya comisión dará lugar a la destitución del servicio. No serán reputadas sanciones disciplinarias los consejos, observaciones y advertencias verbales formuladas al servidor público en interés del servicio. De todas las sanciones disciplinarias se dejará constancia en el historial de servicio del servidor público;

Artículo 82.- Son faltas de primer grado, cuya comisión da lugar a una amonestación escrita, las siguientes:

1. Descuidar el rendimiento y la calidad del trabajo;
2. Llegar tarde al trabajo de manera reiterada;
3. Proponer o establecer de manera consciente trámites innecesarios en el trabajo;
4. Suspender las labores sin la autorización previa de la autoridad del superior jerárquico;

5. Negarse a colaborar en alguna tarea relacionada con las de su cargo o con las de -30- otros compañeros de labores, cuando se lo haya solicitado una autoridad competente de la jornada de trabajo;
6. Dejar de asistir al trabajo durante un (1) día sin aprobación previa de la autoridad competente o causa justificada;
7. Procurar o permitir que otro empleado marque o firme en su lugar el medio de control de asistencia al trabajo establecido, o hacerlo en lugar de otro;
8. Incurrir en cualquier otro hecho u omisión calificable como falta de primer grado a juicio de la autoridad sancionadora y que no amerite una sanción mayor;

Artículo 83.- Son faltas de segundo grado cuya comisión da lugar a la suspensión de funciones por hasta noventa (90) días, sin disfrute de sueldo, las siguientes:

1. Reincidir en la comisión de faltas de primer grado;
2. Dejar de evaluar y calificar el desempeño anual de sus subalternos dentro de los plazos oficialmente establecidos;
3. Tratar reiteradamente en forma irrespetuosa, agresiva, desconsiderada u ofensiva a los compañeros, subalternos, superiores jerárquicos y al público;
4. Realizar en el lugar de trabajo actividades ajenas a sus deberes oficiales;
5. Descuidar reiteradamente el manejo de documentos y expedientes, ocasionando daños y perjuicios a los ciudadanos y al Estado;
6. Establecer contribuciones forzosas en beneficio propio o de terceros, valiéndose de su autoridad o cargo;
7. Difundir, hacer circular, retirar o reproducir de los archivos de las oficinas documentos o asuntos confidenciales o de cualquier naturaleza que los servidores públicos tengan conocimiento por su investidura oficial, todo esto sin menoscabo de lo establecido en la legislación;
8. Utilizar vehículos, equipos o bienes propiedad del Estado, sin la autorización de funcionario competente;
9. Realizar actividades partidistas, así como solicitar o recibir dinero u otros bienes con fines políticos en los lugares de trabajo;
10. Promover o participar en huelgas ilegales;

11. Incurrir en cualesquier otros hechos u omisiones reputados como similares a los previstos en este artículo;

Artículo 84.- Constituyen faltas de tercer grado cuya comisión dará lugar a la destitución del cargo, las acciones indicadas a continuación cometidas por cualquier servidor de la administración pública:

1. Manejar fraudulentamente fondos o bienes del Estado para provecho propio o de otras personas;

2. Realizar, encubrir, excusar o permitir, en cualquier forma, actos que atenten gravemente contra los intereses del Estado o causen, intencionalmente o por negligencia manifiesta, grave perjuicio material al patrimonio del Estado;

3. Dejar de asistir al trabajo durante tres (3) días laborables consecutivos, o tres (3) días en un mismo mes, sin permiso de autoridad competente, o sin una causa que lo justifique, incurriendo así en el abandono del cargo;

4. Incurrir en la falta de probidad, vías de hecho, injuria, difamación o conducta inmoral en el trabajo, o realizar algún acto lesivo al buen nombre del Estado o algunos de sus órganos o entidades;

5. Beneficiarse económicamente o beneficiar a terceros, debido a cualquier clase de contrato u operación del órgano o entidad en que intervenga el servidor público en el ejercicio de su cargo;

6. Asociarse, bajo cualquier título y razón social, a personas o entidades que contraten con el órgano o entidad al cual el servidor público presta sus servicios. Asimismo, tener participación por sí o por interpuestas personas, en firmas o sociedades que tengan relaciones económicas con el órgano o entidad donde trabaja el servidor público, cuando estas relaciones estén vinculadas directamente con el cargo que desempeña, salvo que el empleado haya hecho conocer por escrito esta circunstancia para que se le releve de su conocimiento, la tramitación o la autorización del asunto de que se trate;

7. Solicitar, aceptar o recibir, directamente o por intermedio de otros, cualquier título, comisiones, dádivas, gratificaciones en dinero o en especie u otros beneficios indebidos, por intervenir en la venta o suministro de bienes, o por la prestación de servicios del Estado.

A este efecto, se presume como beneficios indebidos todos los que reciba el servidor público, su cónyuge, sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad, inclusive, siempre que se pruebe en forma cierta e inequívoca una relación de causa efecto entre las actuaciones del servidor público y los beneficios de que se ha hecho mención;

8. Prestar a título oneroso servicios de asesoría o de asistencia a órganos o entidades del Estado;

9. Obtener préstamos o contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales el servidor público tenga relaciones en razón del cargo que desempeña;

10. Cobrar viáticos, sueldos, dietas, gastos de representación, bonificaciones u otros tipos de compensaciones por servicios no realizados, o por un lapso mayor al realmente utilizado en la realización del servicio;

11. Expedir certificaciones y constancias que no correspondan a la verdad de los hechos certificados;

12. Ser condenado penalmente con privación de libertad, por la comisión de un crimen o delito, mediante sentencia definitiva;

13. Aceptar de un gobierno extranjero o de un organismo internacional, un cargo, función, merced, honor o distinción de cualquier índole, sin previo permiso del Poder Ejecutivo;

14. Valerse de influencias jerárquicas para acosar sexualmente a servidores públicos en el Estado, o valerse del cargo para hacerlo sobre ciudadanos que sean usuarios o beneficiarios de servicios del órgano o entidad a la que pertenezca el servidor público;

15. Demorar o no tramitar en los plazos establecidos, el pago de las indemnizaciones económicas previstas para los servidores públicos por la presente ley y su reglamentación complementaria;

16. Incumplir las instrucciones del órgano central de personal y las decisiones de la Jurisdicción Contencioso Administrativa;

17. Llevar una conducta pública o privada que impida la normal y aceptable prestación de los servicios a su cargo;
18. Auspiciar o celebrar reuniones que conlleven interrupción de las labores de la institución;
19. Negarse a prestar servicio en caso de calamidad pública, a las autoridades correspondientes, cuando las mismas estén actuando en función de defensa civil o de socorro a la comunidad;
20. Cometer cualesquiera otras faltas similares a las anteriores por su naturaleza o gravedad, a juicio de la autoridad sancionadora;
21. Reincidir en cualesquiera de las faltas calificadas como de segundo grado. El servidor público destituido por haber cometido cualesquiera de las faltas señaladas en este artículo, quedará inhabilitado para prestar servicios al Estado por un período de cinco (5) años, contados a partir de la fecha de notificación de la destitución.

CAPÍTULO VI

DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 85.- Corresponde al supervisor inmediato del servidor público la facultad para imponer la amonestación escrita, cuando se hubiere cometido una falta de primer grado. Corresponde al titular del órgano o entidad a la cual pertenece el servidor público la facultad para imponer la suspensión hasta por noventa (90) días, cuando se hubiere cometido una falta de segundo grado.

Artículo 86.- El ejercicio de la potestad disciplinaria en la administración pública centralizada es competencia del Presidente de la República cuando la falta cometida implique la destitución. En tal caso, el titular de la entidad a la que pertenezca el servidor público será responsable de elevar al Presidente la recomendación de lugar, luego de agotado el proceso disciplinario a que se refiere esta ley. En las instituciones descentralizadas y/o autónomas o autárquicas y especiales, la potestad disciplinaria en los casos de faltas que tengan como sanción la destitución, salvo disposición legal en contrario, es privativa de la autoridad nominadora.

Artículo 87.- Cuando el servidor público estuviere presuntamente incurso en una causal de destitución, se procederá de la siguiente manera: 1. El funcionario de mayor jerarquía dentro de la respectiva unidad, solicitará a la Oficina de Recursos Humanos la apertura de la averiguación a que hubiere lugar;

2. La Oficina de Recursos Humanos instruirá el respectivo expediente y determinará los cargos a ser formulados al servidor público investigado, si fuere el caso;

3. Una vez cumplido lo establecido en el numeral precedente, la Oficina de Recursos Humanos notificará al servidor público investigado para que tenga acceso al expediente y ejerza su derecho a la defensa, dejando constancia de ello en el expediente;

4. En el quinto día hábil después de haber quedado notificado el servidor público, la Oficina de Recursos Humanos le formulará los cargos a que hubiere lugar. En el lapso de cinco días hábiles siguientes, el servidor público consignará su escrito de descargo;

5. El servidor público investigado, durante el lapso previo a la formulación de cargos y dentro del lapso para consignar su escrito de descargo, tendrá acceso al expediente y podrá solicitar que le sean expedidas las copias que fuesen necesarias a los fines de la preparación de su defensa, salvo aquellos documentos que puedan ser considerados como reservados; -34-

6. Concluido el acto de descargo, se abrirá un lapso de cinco días hábiles para que el investigado promueva y evacue las pruebas que considere conveniente;

7. Dentro de los dos días hábiles siguientes al vencimiento del lapso de pruebas concedidas al servidor público, se remitirá el expediente a la consultoría jurídica o la unidad similar del órgano o entidad a fin de que opine sobre la procedencia o no de la destitución. A tal fin, la consultoría jurídica dispondrá de un lapso de diez días hábiles;

8. La máxima autoridad del órgano o entidad decidirá dentro de los cinco días hábiles siguientes al dictamen de la consultoría jurídica y notificará al servidor público investigado del resultado, indicándole en la misma notificación del acto administrativo el recurso jurisdiccional que procediere contra dicho acto, el tribunal por ante el cual podrá interponerlo y el término para su presentación;

9. De todo lo actuado se dejará constancia escrita en el expediente. El incumplimiento del procedimiento disciplinario a que se refiere este artículo por parte de los titulares de las Oficinas de Recursos Humanos, será causal de destitución y nulidad del procedimiento aplicado.

Artículo 88.- Cuando para realizar una investigación judicial o administrativa fuere conveniente, a los fines de la misma, suspender a un servidor público, la suspensión será con goce de sueldo y tendrá una duración hasta de sesenta días continuos, lapso que podrá ser prorrogado por una sola vez. La suspensión con goce de sueldo terminará por revocatoria de la medida, por decisión de sobreseimiento, por absolución en la investigación o por imposición de una sanción.

Artículo 89.- Si a un servidor público le ha sido dictada medida preventiva de privación de libertad, se le suspenderá del ejercicio del cargo sin goce de sueldo. Esta suspensión no podrá tener una duración mayor a seis meses. En caso de sentencia absolutoria con posterioridad al lapso previsto en este artículo, la administración reincorporará al servidor público con el pago de los sueldos dejados de percibir durante el lapso en que estuvo suspendido.



LIC.ALEJANDRO PINEDA
CONSULTOR JURIDICO



SR. LUIS ACOSTA MORETA
DIRECTOR GENERAL DIRECTOR GENERAL
DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD