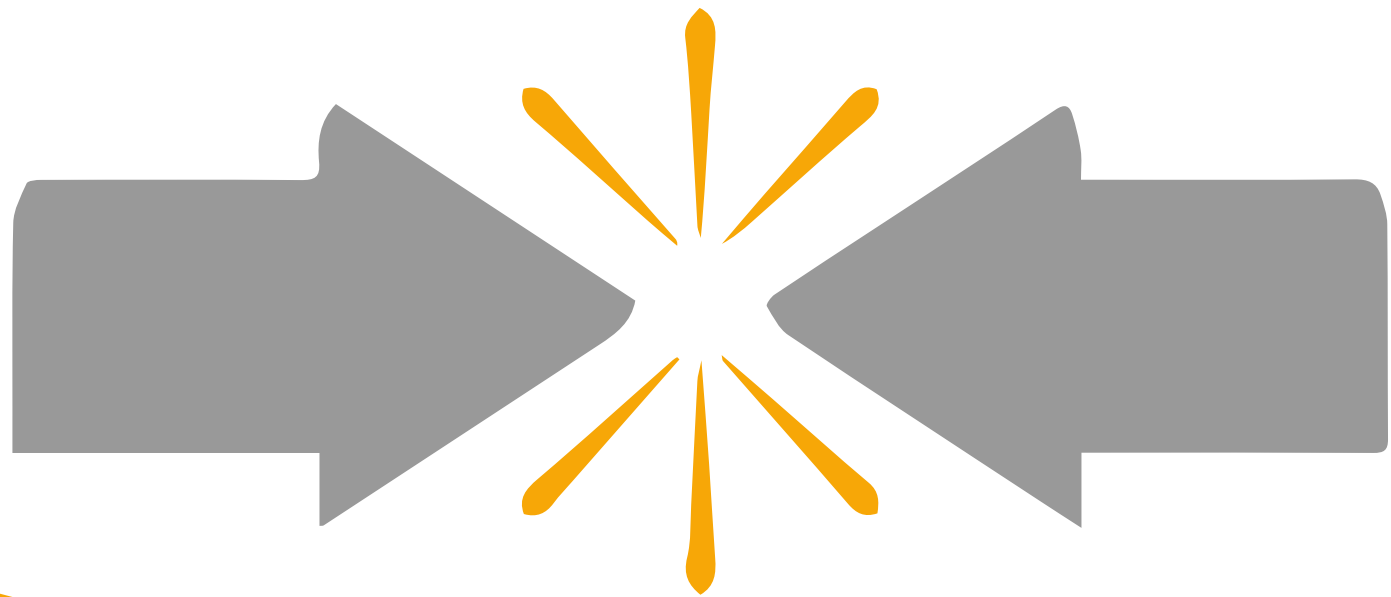
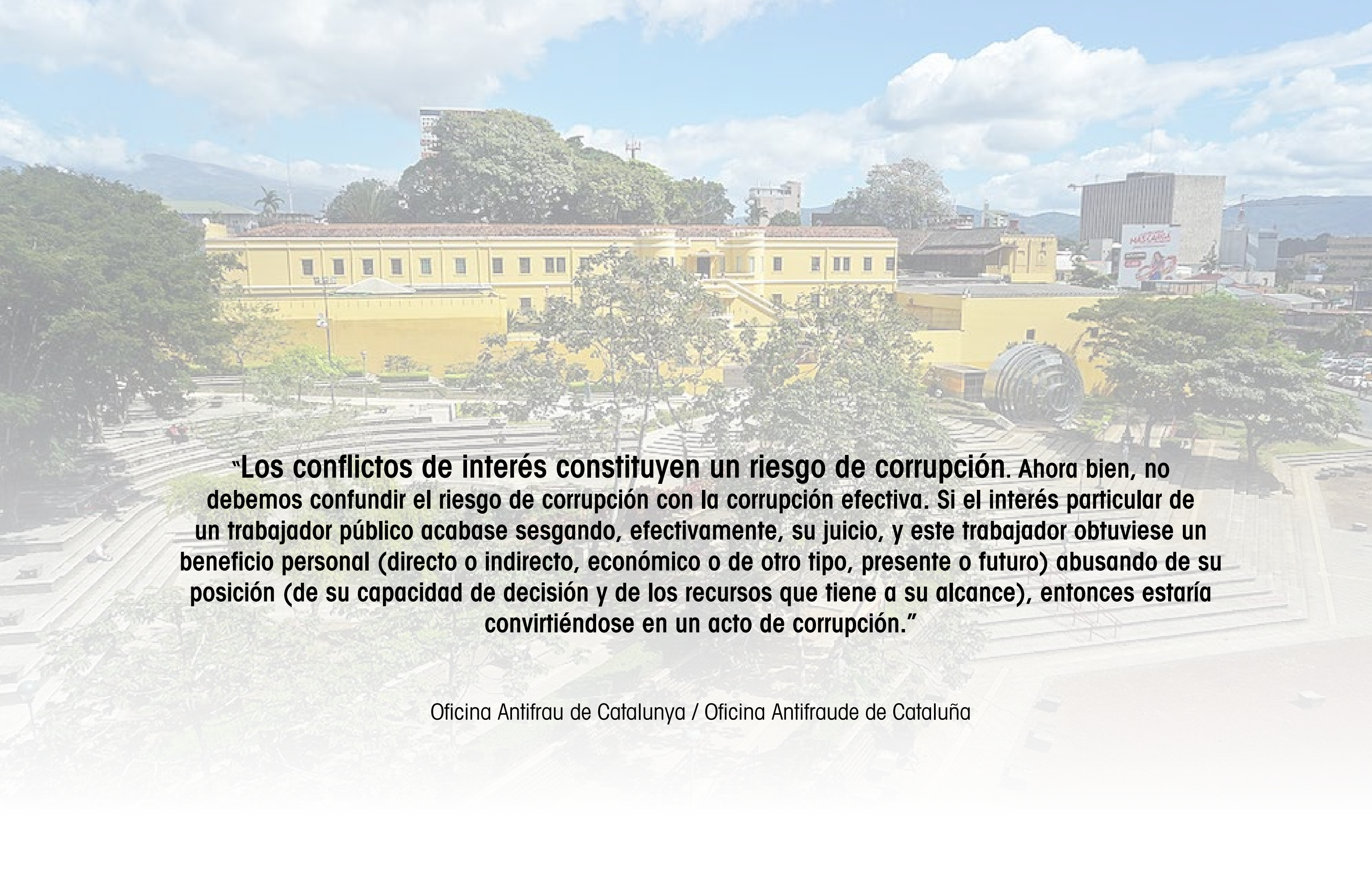


Guía básica para prevenir, identificar y gestionar los conflictos de intereses en el sector público



Procuraduría
de la Ética Pública



An aerial photograph of a large, multi-story yellow building complex, likely a government or institutional building, situated in a city. The building has a long, rectangular facade with many windows. In the background, there is a prominent hill with a building on top, and other city buildings are visible under a blue sky with scattered white clouds. The foreground shows a paved area with some trees and a large, dark, cylindrical object, possibly a piece of machinery or a sculpture.

“Los conflictos de interés constituyen un riesgo de corrupción. Ahora bien, no debemos confundir el riesgo de corrupción con la corrupción efectiva. Si el interés particular de un trabajador público acabase sesgando, efectivamente, su juicio, y este trabajador obtuviese un beneficio personal (directo o indirecto, económico o de otro tipo, presente o futuro) abusando de su posición (de su capacidad de decisión y de los recursos que tiene a su alcance), entonces estaría convirtiéndose en un acto de corrupción.”

Oficina Antifrau de Catalunya / Oficina Antifraude de Cataluña

PROCURADURÍA DE LA ÉTICA PÚBLICA

Guía básica para prevenir, identificar y gestionar los conflictos de intereses en el sector público

Objetivo:

Brindar orientación para prevenir, identificar y gestionar de forma adecuada los conflictos de intereses con el fin de fortalecer la integridad en el ejercicio de la función pública en Costa Rica.

Contenidos

A. Generalidades	7
1. La satisfacción del interés público.....	8
2. Personas que ejercen funciones públicas.....	12
3. Los principios constitucionales que rigen la función pública.	14
4. El deber de probidad exige una conducta objetiva e imparcial.	19
B. Los conflictos de intereses	23
1. Qué es un conflicto de intereses?	24
2. Los conflictos de intereses como riesgos.....	26
3. Intereses privados generadores de conflictos de intereses.....	28
4. Tres datos útiles para identificar los conflictos de intereses.....	34
5. Tipos de conflictos de intereses.....	35
C. Gestión adecuada de los conflictos de intereses	42
1. Qué implica una gestión adecuada de los conflictos de intereses?	43
2. Evitar que aparezcan los conflictos de intereses como primer objetivo.	46

3. Sobre la aceptación de obsequios y otros beneficios.	48
4. Actividades privadas incompatibles.	53
5. Sobre las relaciones inconvenientes.	57
6. Qué hacer ante la existencia de un posible conflicto de intereses?.....	60
7. El deber de abstención.	64
D. Papel de las Administraciones en la prevención y gestión de los conflictos de intereses	75
1. Obligaciones asociadas al control interno.	76
2. Medidas preventivas a cargo de las Administraciones.	78
3. Medidas para la solución de los conflictos de intereses.	85
4. El papel de las jefaturas inmediatas.	88
5. La participación de los administrados en la prevención y gestión de los conflictos de intereses.	89
E. Algunas áreas a las que se les debe prestar especial atención	90
1. Selección y nombramiento de personal.	91
2. Fenómeno de la “Puerta giratoria”	93
3. Conflictos de intereses relacionados con la contratación pública.	97
4. Riesgos de conflicto de intereses en oficinas regionales o muy especializadas.	99
ANEXOS	100

Abreviaturas

art.....	artículo
CGR.....	Contraloría General de la República
CICC	Convención Interamericana contra la Corrupción
CNUCC	Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción
CP.....	Constitución Política
CPC.....	Código Procesal Civil
Ej.....	Ejemplo
etc.....	etcétera
LCCEIFP.....	Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública
LGAP	Ley General de la Administración Pública
LGCP	Ley General de Contratación Pública
LMEP.....	Ley Marco de Empleo Público
RLCCEIFP.....	Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OJ.....	Opinión Jurídica
PGR	Procuraduría General de la República
SCV	Sala Constitucional Voto
Sgtes.	siguientes

Generalidades

- 1 La satisfacción del interés público.
- 2 Personas que ejercen funciones públicas.
- 3 Los principios constitucionales que rigen la función pública.
- 4 El deber de probidad exige una conducta objetiva e imparcial.

1. La satisfacción del interés público.

Los habitantes de la República aspiran a que sus necesidades, expectativas e intereses sean atendidos, tutelados y protegidos por el Estado.

En un Estado Social y Democrático de Derecho, como el de Costa Rica, los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y todos los demás órganos y entes de la Administración Pública, han sido creados para servir al interés público.

Las entidades públicas y las personas servidoras existen para satisfacer el interés público.

Toda institución o entidad pública, desde la más grande y conocida, hasta la más pequeña y poco visible y, las personas servidoras, deben dedicarse a satisfacer el interés público como único norte.

Los órganos y entes de la Administración Pública, para servir al interés público, deben:

- Proteger y promover los valores, principios y derechos fundamentales.
- Asegurar condiciones económicas y sociales mínimas y necesarias, promoviendo un adecuado reparto de la riqueza, pleno desarrollo humano y mayor bienestar social.
- Organizar y estimular la actividad económica en el país para que se produzcan bienes y servicios.
- Garantizar el derecho de las personas habitantes de la República al buen y eficiente funcionamiento de los servicios públicos.

(SCV-2020-2965, SCV-2003-2794, entre otros y art. 50 CP)

Cada Institución tiene a su cargo fines públicos específicos que debe satisfacer. ¿Cómo los identificamos?

El interés público que cada ente y órgano de la Administración Pública está llamado a cumplir se describe en:

- Las normas de creación que les define sus competencias, funciones y objetivos.
- Otras normas jurídicas que les asignan competencias.

El trabajo de cada persona servidora pública es importante y necesario.

A las personas que ejercen funciones públicas en los entes u órganos de la Administración les corresponde ejercer las potestades y competencias que tiene asignadas la entidad en que laboran.

Las instituciones necesitan que cada una de las personas servidoras públicas atiendan a cabalidad los deberes que les corresponde y ejecuten, de forma adecuada, las tareas que les han sido encomendadas para cumplir con los fines públicos; logrando así, tanto la Administración como las personas servidoras, la satisfacción del interés público.



2. Personas que ejercen funciones públicas.

En nuestro país, el concepto de **persona servidora pública** es muy amplio (art. 2 LCCEIFP, art. 1 RLCCEIFP), porque deriva de las convenciones internacionales contra la corrupción (art. 1 CICC y art. 2 CNUCC). Incluye a:

Personas que son electas, designadas, nombradas, contratadas o ejercen funciones públicas, y que:

- Se desempeñan como máximas autoridades de los Supremos Poderes, el Órgano Electoral y la Administración Pública Central y Descentralizada, tanto a nivel institucional como territorial.
- Son nombradas, bajo el régimen de derecho administrativo-estatutario o, contratadas bajo el régimen laboral común, en cualquier órgano o ente del sector público.
- Se nombran en puestos de confianza.
- Laboran ad honorem.
- Se califican como “funcionarios de hecho”.
- Se equiparan a personas servidoras públicas porque administran, custodian o explotan fondos, bienes o servicios de la Administración Pública.

Anexo 1. Detalle de los alcances del concepto de persona servidora pública.

La garantía o el derecho constitucional a la estabilidad laboral, implica para las personas servidoras públicas:



Respaldo ante eventuales interferencias de grupos de presión que puedan amenazar el ejercicio imparcial de sus funciones.



Independencia incluso frente a quienes las nombran.

La Sala Constitucional ha explicado que la estabilidad se consagró a nivel constitucional para proteger a las personas servidoras públicas de las destituciones arbitrarias, por lo que: “...*debe entenderse no como un privilegio corporativo, sino como la garantía más importante de su imparcialidad.*” (SCV-2011-13779 citado en 2012-15256, SCV-2018-231 citado en 2018-14905, SCV-2021-17098).

3. Los principios constitucionales que rigen la función pública.

La función pública está regida por un grupo de principios derivados de la Constitución Política que se constituyen en una garantía para la satisfacción del interés público.

Algunos principios relevantes:



El principio de legalidad es el más relevante en nuestro Estado de Derecho.

Este señala que:

- Las personas servidoras públicas son simples depositarias de la autoridad.
- Están obligadas a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella.
- Deben prestar juramento de observar y cumplir la Constitución y las leyes.
- La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública.
- La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para las personas servidoras públicas en el cumplimiento de sus deberes.
- La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.

(art. 11 CP, concordancia con art. 11 LGAP).

“Los funcionarios públicos: deberán acatar la ley y la Constitución, rendirán cuentas y serán responsables por el cumplimiento o incumplimiento de sus deberes. Cada uno de estos postulados se relaciona a su vez con otros principios vinculados al ejercicio de la función pública (...) Atinente al cumplimiento de la ley y la Constitución y los deberes que de ellas se desprenden, el apego estricto del funcionario al ordenamiento jurídico conlleva un balance entre las potestades de imperio del Estado y los derechos del administrado, de manera que el ejercicio reglado de dichas potestades significará una protección a los derechos de los particulares frente a ellas. Además, tal sometimiento a la ley y la Constitución implica que el ejercicio de las potestades administrativas estará dirigido a velar por la prevalencia del interés público.”

SCV-2016-07123

Importancia de los principios de objetividad e imparcialidad para evitar los conflictos de intereses.

El principio de legalidad sienta las bases constitucionales del deber de objetividad e imparcialidad de las personas servidoras públicas, para evitar el conflicto entre el interés público y el privado (SCV-2011-5272 y SCV-2016-7123)

Principio de objetividad: las personas servidoras públicas deben, exclusivamente, servir de manera objetiva a la satisfacción del interés público y no aprovecharse o usar la función pública para obtener beneficios inmediatos, actuales o futuros ajenos a la función pública. (SCV-2017-14678)

Principio de imparcialidad: las personas servidoras públicas deben actuar con una sustancial objetividad o indiferencia respecto a las interferencias de grupos de presión, fuerzas políticas o personas o grupos privados influyentes para la persona servidora. (SCV-2000-11524)

A partir de la exigencia de objetividad-imparcialidad en el ejercicio de la función pública, la Sala Constitucional sostiene que:

“... el funcionario público no puede estar en una situación donde haya colisión entre interés público e interés privado”.

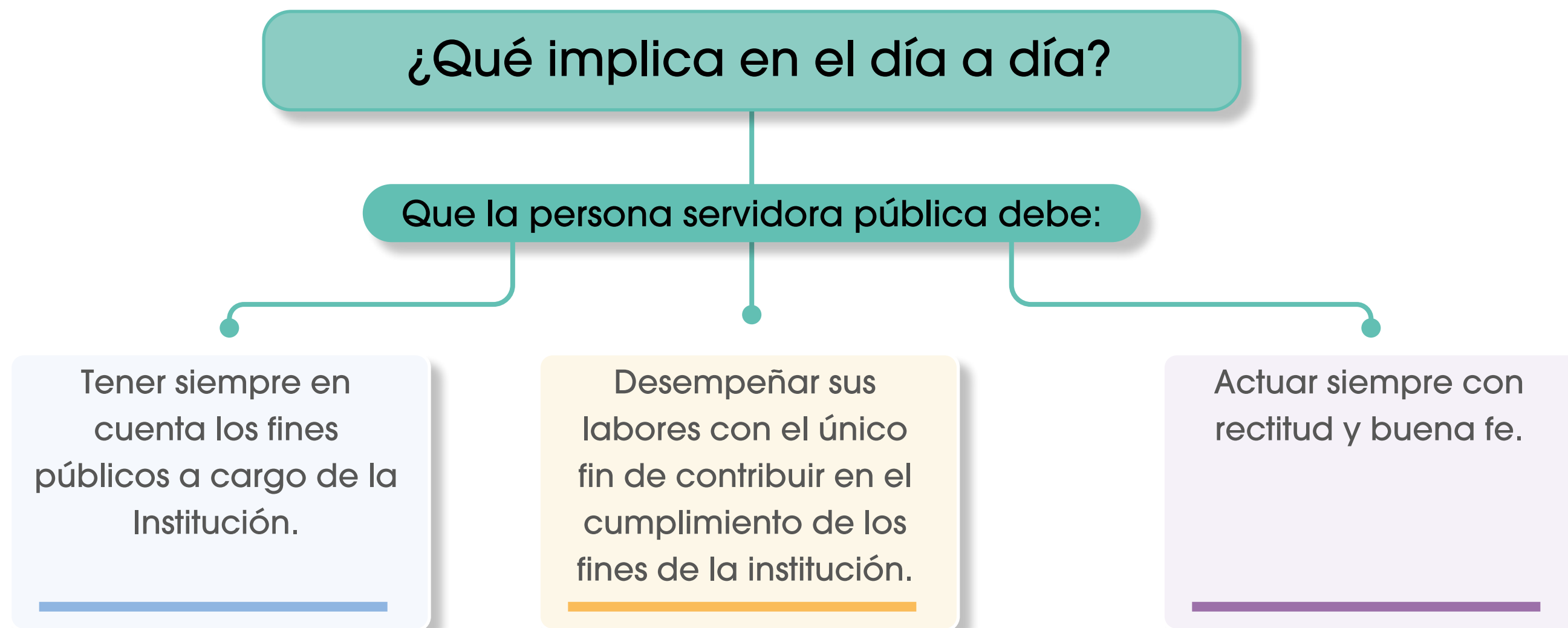
SCV-1995-3932

“... es obligación de todo funcionario público actuar de manera imparcial y objetiva en el desempeño de su cargo. Estos corolarios pretenden evitar que el actuar administrativo se vea influenciado o guiado de manera inadecuada por intereses particulares, de manera que ellos se superpongan ilícitamente al interés público”.

SCV-2016-07123

4. El deber de probidad exige una conducta objetiva e imparcial.

El **deber de probidad** -como deber primario de la función pública- establece que las personas servidoras públicas deben orientar su gestión hacia la **satisfacción del interés público**; por lo tanto, sus conductas y decisiones siempre deben privilegiar el interés público por encima de los intereses privados. (art. 3 LCCEIFP y art. 1 inciso 14) RLCCEIFP concordancia con el art. 113 LGAP)



Obligaciones específicas del deber de probidad, previstas para garantizar la objetividad e imparcialidad, que la persona servidora pública debe atender para prevenir los conflictos de intereses.

Asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la Institución en la que se desempeña.

Abstenerse de conocer y resolver un asunto cuando existan las mismas causas de impedimento y recusación que se establecen en la Ley Orgánica de Poder Judicial, en el Código Procesal Civil, y en otras leyes. (Deber de abstención, SCV-2010-4476)

Rechazar dádivas, obsequios, premios, recompensas, o cualquier otro emolumento, honorario, estipendio, salario o beneficio por parte de personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, en razón del cumplimiento de sus funciones o con ocasión de éstas, en el país o fuera de él; salvo los casos que admita la Ley.

El **deber de probidad** le establece a la persona servidora pública dos obligaciones adicionales, e igualmente importantes, para satisfacer el interés público:



“... **identificar y atender** las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República”. Se vincula con el derecho ciudadano, reconocido por la Sala Constitucional, al buen y eficiente funcionamiento de los servicios públicos,



“... **administrar** los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente”.

Es importante tener presente que:

La infracción al deber de probidad -debidamente comprobada y previa defensa- podría generar:

- Responsabilidad administrativa - disciplinaria.
- Responsabilidad civil.
- Responsabilidad penal.

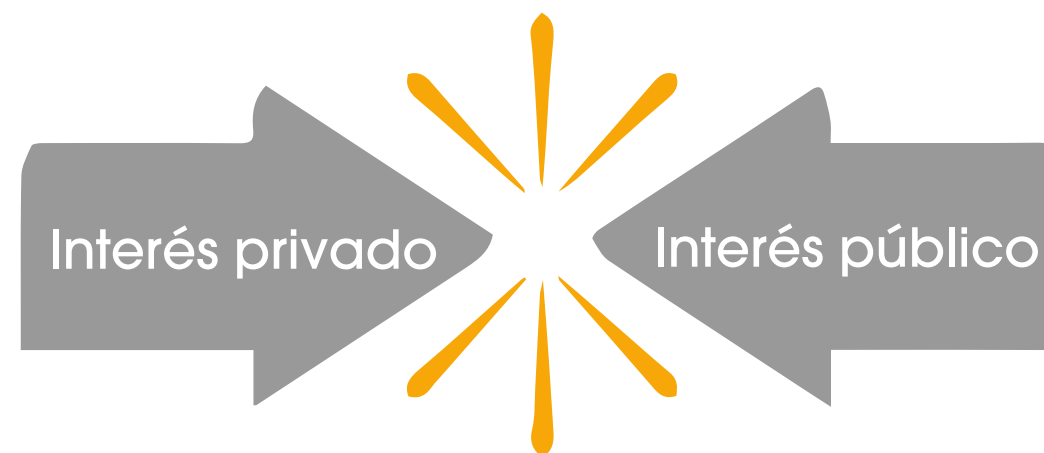
(art. 4 LCCEIFP)

Los conflictos de intereses

- 1 ¿Qué es un conflicto de intereses?
- 2 Los conflictos de intereses como riesgos.
- 3 Intereses privados generadores de conflictos de intereses.
- 4 Tres datos útiles para identificar si hay conflictos de intereses.
- 5 Tipos de conflictos de intereses.

1. ¿Qué es un conflicto de intereses?

Es la situación en la que se encuentra una persona servidora pública cuando sus intereses privados tienen la capacidad de influir indebidamente en el ejercicio correcto de sus deberes y responsabilidades, entrando en conflicto con su deber público.



Los conflictos de intereses se caracterizan porque afectan la objetividad e imparcialidad de la persona servidora pública para el desempeño de sus funciones o generan dudas razonables sobre ello.

¿Un conflicto de intereses es corrupción?



El Estudio de Integridad de Costa Rica, realizado por la OCDE en el año 2022, hizo ver la necesidad de cambiar la idea de que los conflictos de intereses son conductas de corrupción “per se”.

Al respecto señaló:

“Asimismo, las entrevistas realizadas para el presente estudio resaltaron que el término “conflicto de interés” tiene una connotación fuertemente negativa en Costa Rica, no obstante, el hecho de que un conflicto de interés no necesariamente es equiparable a corrupción. Al contrario, los conflictos entre intereses privados y responsabilidades públicas de funcionarios públicos deben ser identificados correctamente, gestionados adecuadamente y resueltos de manera efectiva, a fin de prevenir que surjan prácticas corruptas.”.

2. Los conflictos de intereses como riesgos.

Los conflictos de intereses son situaciones de riesgo objetivo para los intereses públicos.

Si los conflictos de intereses se trabajan desde la prevención, se evitan prácticas corruptas.

Los conflictos de intereses tienen asociados riesgos de mucha gravedad.

Entre ellos, que se:

- Limite el cumplimiento de los fines públicos asociados a las necesidades colectivas y, por tanto, el interés público no sea satisfecho.
- Manipulen los entes y órganos públicos para satisfacer intereses particulares.
- Altere el normal funcionamiento de la Administración Pública.
- Afecte la confianza y credibilidad de las personas en las instituciones públicas.
- Dañe la reputación de la persona servidora pública y la hagan incurrir en faltas administrativas e incluso delitos.
- Incurra en un acto de corrupción, entendiendo como tal, el *"uso indebido del poder y de los recursos públicos para el beneficio personal, el beneficio político particular o el de terceros"* (Art. 1 inciso 8) RLCCEIFP).

3. Intereses privados generadores de conflictos de intereses.

¿Cómo se identifican?

Son aquellos intereses privados con capacidad de:

1

Afectar la imparcialidad y objetividad de la persona servidora en el desempeño de una o más labores o funciones a su cargo o, su responsabilidad oficial.

2

Generar dudas justificadas sobre la imparcialidad y objetividad de la persona servidora en el desempeño de una o más labores o funciones a su cargo.

Los intereses privados generadores de conflictos de intereses son muy diversos. Entre estos, se pueden citar los siguientes:

Intereses de la propia persona servidora pública

Intereses de personas (físicas o jurídicas) vinculadas a la persona servidora pública:

parientes, personas allegadas con un vínculo afectivo relevante y terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, entre otros.

Mayoritariamente, se trata de intereses privados pecuniarios, pero también pueden surgir de relaciones afectivas o de otros tipos.

¿Cuáles son los principales intereses privados que pueden generar conflictos de intereses?

Financieros o pecuniarios (ganar o evitar pérdidas económicas):

Negocios, deudas (acreedor, deudor, fiador o fiado), expectativas de trabajos, actividades empresariales, relaciones laborales (empleado o patrono).

Intereses privados del círculo familiar cercano:

- ✓ Cónyuge o conviviente.
- ✓ Parientes por consanguinidad (sangre) o afinidad (político): tercer grado de parentesco en cualquiera de las líneas (grado normalmente citado por las normas)

¿Cómo se contabilizan los grados de parentesco? **Anexo 2.**

Cont...

Intereses privados de personas vinculadas afectivamente:

- ✓ Amistad íntima, enemistad manifiesta, noviazgo, relaciones de pareja públicas o clandestinas.
- ✓ Otras relaciones relevantes: padrastro, madrastra, hijastro, hijastra, personas con las que se tenga hijos en común y vínculos semejantes.

Intereses privados de personas jurídicas vinculadas con la persona servidora o su círculo familiar cercano, en razón de la condición de:

Accionista, apoderado, miembro de algún órgano social, beneficiario final, representante legal.

Otros intereses :

Comunales, religiosos o de las afiliaciones con organizaciones con o sin fines de lucro, empresariales, políticas, sindicales, profesionales y similares.

Es importante tener presente que:

Algunas circunstancias y vínculos mantienen por un tiempo la capacidad de afectar la imparcialidad y objetividad de la persona servidora pública y/o generar dudas razonables sobre su integridad, aún después de terminados.

Por tal motivo, se hace necesario un "**período de enfriamiento**": tiempo requerido para disminuir el riesgo de afectación a la función pública.

Normas vigentes que reconocen, expresamente, un "*período de enfriamiento*".

Ejemplos:

- “(...) haber existido, en los dos años precedentes (...) un proceso jurisdiccional o administrativo en que figuren como contrarios, (...)”. (Artículo 12, inciso 7 del CPC).
- “(...) o haber sido, en el último año, compañero de oficina o de trabajo (...)”. (Artículo 12, inciso 9 del CPC).
- “ *Prohibiciones posteriores al servicio del cargo. Será penado con cien a ciento cincuenta días multa, el funcionario público que, dentro del año siguiente a la celebración de un contrato administrativo, acepte empleo remunerado o participación en el capital social con la persona física o jurídica favorecida* ”. (Artículo 53, LCCEIFP).

Muy importante tenerlo en cuenta en relación con empleos anteriores y posteriores al cargo público y las relaciones establecidas en el marco de éstos.

4. Tres datos útiles para identificar los conflictos de intereses.

Puede existir conflicto de intereses si:

1 Como resultado de la tramitación del asunto o la función a cargo de la persona servidora, es posible que ésta pueda llegar a obtener algún beneficio particular de manera directa, alguno de sus parientes cercanos o personas con quien tenga un vínculo relevante.

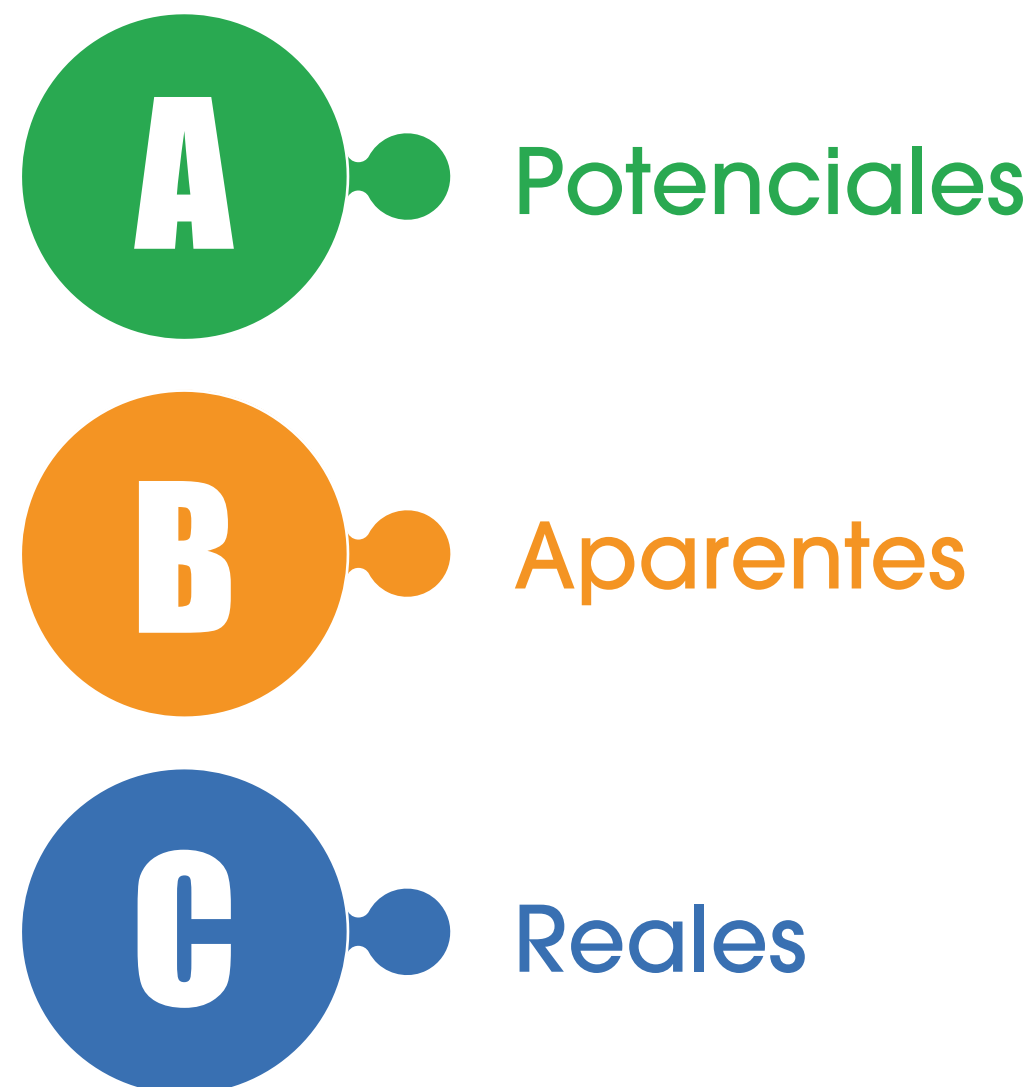
2 La persona servidora es interesada directa del asunto sobre el cual se encuentra conociendo en ejercicio del cargo público, o lo es alguno de sus parientes cercanos o personas con quien tenga un vínculo relevante.

3 El interés particular asociado a la persona servidora tiene la capacidad de afectar la imparcialidad y objetividad que debe prevalecer en el ejercicio de sus funciones o, generar dudas razonables al respecto.

5. Tipos de conflictos de intereses.

El conocimiento sobre los tipos de conflictos de intereses es útil porque ayuda a comprender cómo se debe actuar ante las distintas situaciones que se pueden presentar en el ejercicio cotidiano de la función pública y determinar la mejor manera de gestionarlos.

1. Clasificación más común:



A

Conflicto de intereses potencial: la persona servidora pública tiene un interés privado con **capacidad de afectar su imparcialidad u objetividad** para el ejercicio de las funciones o responsabilidades del cargo. Está en un momento en el que, aún no ha materializado ninguna actuación.



- Son situaciones que generan un riesgo objetivo para la integridad y la satisfacción del interés general.
- Momento propicio para adoptar medidas en el plano preventivo que eviten la intervención de la persona servidora bajo esas circunstancias.
- Persona servidora pública debe informar la situación, antes de entrar a conocer del asunto, y abstenerse.

Ej.: A la persona servidora pública se le asigna la tramitación y/o decisión de un asunto. Al revisar la documentación se entera de que, el interesado directo es su hermano. Ante la situación se abstiene e informa a su superior para que se valore y resuelva según corresponda.

B

Conflicto de intereses aparente: la persona servidora pública tiene un interés privado con capacidad de generar **dudas justificadas** sobre la imparcialidad u objetividad de su actuación o de la Institución. Está en un momento en el que, aún no ha materializado ninguna actuación.



- Son situaciones de riesgo que pueden afectar gravemente la imagen, la confianza y credibilidad de la Institución.
- Momento propicio para adoptar medidas en el plano preventivo que eviten la intervención de la persona servidora bajo esas circunstancias.
- Persona servidora pública debe informar la situación, antes de entrar a conocer del asunto, y abstenerse.

Ej.: A la persona servidora pública se le asigna la tramitación y/o decisión de un asunto. Al revisar la documentación se entera de que, el eventual beneficiado sería el mejor amigo de su esposo. Ante la situación se abstiene e informa a su superior para que se valore y resuelva según corresponda.

E

Conflicto de intereses real: la persona servidora pública **materializó una actuación** a pesar de encontrarse en una situación de conflicto de intereses potencial o aparente.



- En este caso, la persona servidora incurre en una falta al deber de probidad que podría generar responsabilidad administrativa-disciplinaria-, civil e incluso penal.
- Persona servidora pública incumple deber de abstención.
- Si se concreta una actuación en que el interés privado acabó sesgando su juicio para procurar la obtención de un beneficio personal mediante el abuso de su posición se configura un acto de corrupción.

Ej.: A la persona servidora pública se le asigna la tramitación y/o decisión de un asunto. Al revisar la documentación se entera de que, la interesada directa es una empresa de la cual es accionista, a pesar de ello, estando en situación de conflicto de intereses, continúa conociendo del asunto.

2. Clasificación según el alcance de la afectación:

A

Conflicto de intereses concreto: afecta un acto o grupo determinado de actos, es una situación aislada o poco recurrente que no impacta el resto de funciones a cargo de la persona servidora pública. Por lo general, se resuelve mediante la figura del deber de abstención.



Ej.: A un ingeniero municipal se le asigna la tramitación de una solicitud de permiso de construcción de una propiedad que le pertenece. El conflicto de intereses le impediría conocer de ese asunto en concreto, pero el resto de funciones a su cargo no tendrían ninguna afectación.

B

Conflicto de intereses amplio: afecta una o varias funciones o responsabilidades del cargo (no sólo un asunto en concreto) y, pueden mantenerse vigente en el tiempo si no cambian las circunstancias o relaciones generadoras. Debido al grado de afectación, por lo general, requiere de la adopción de medidas que van más allá del deber de abstención.



Ej.: El ejercicio privado de la profesión por parte de un ingeniero municipal en asuntos que requieren permisos o vistos buenos de la misma Municipalidad en que labora, genera un conflicto de intereses de alcance amplio. (Actividad privada incompatible)

3. Conflicto de intereses sobreviniente:

Conflicto de intereses que nace por circunstancias o relaciones que no estaban presentes en el momento en que la persona servidora pública inició el ejercicio del cargo público o se valoró su situación.



Ej.: Un subalterno y su jefa inician una relación sentimental.

Gestión adecuada de los conflictos de intereses

- 1 ¿Qué implica una gestión adecuada de los conflictos de intereses?
- 2 Evitar que aparezcan los conflictos de intereses como primer objetivo.
- 3 Sobre la aceptación de obsequios y otros beneficios.
- 4 Actividades privadas incompatibles.
- 5 Sobre las relaciones inconvenientes.
- 6 ¿Qué hacer ante la existencia de un posible conflicto de intereses?
- 7 El deber de abstención.

1. ¿Qué implica una gestión adecuada de los conflictos de intereses?

Implica la adopción de medidas pertinentes, oportunas y efectivas con tres objetivos principales:

1

Evitar que aparezcan los conflictos de intereses

2

Identificar y transparentar las situaciones de conflicto de intereses existentes

3

Dar una solución a los conflictos de intereses identificados

Responsables de la gestión adecuada de los conflictos de intereses.

- **Persona funcionaria pública**: por ser la que mejor conoce de sus intereses privados (sus relaciones familiares, de amistad, intereses económicos, etc.)
- **Administraciones**: como parte de las obligaciones de control interno y en su condición de garantes de la integridad pública.
- **Jefaturas inmediatas**: tienen un papel muy relevante por sus funciones de vigilancia, orden y disciplinaria respecto al personal subalterno.

Resulta fundamental que, unos y otros, conozcan el alcance de sus deberes y, lo más importante, cumplan en forma efectiva con ellos.

Principios esenciales para la gestión y resolución adecuada de los conflictos de intereses.

A

Servir al interés general: debe asegurarse que la función pública sea ejercida buscando la satisfacción del interés general, con apego a la legalidad, sin la menor consideración de provecho personal.

B

Transparencia y escrutinio: los intereses y relaciones privadas de las personas funcionarias públicas que puedan comprometer el ejercicio desinteresado de las funciones públicas deben ser revelados de manera apropiada y oportuna, como garantía de transparencia y correcta gestión de las situaciones de conflicto de intereses.

C

Promover la responsabilidad individual y ejemplo personal: las personas funcionarias públicas deben comportarse, en todo momento, con integridad y, asumir la responsabilidad de organizar sus asuntos privados para evitar los conflictos de intereses.

D

Imparcialidad y objetividad: se debe privilegiar la imparcialidad y objetividad en el ejercicio de las funciones, como medio para asegurar el efectivo cumplimiento y la satisfacción del interés general.

E

Protección de la confianza y credibilidad de la función pública: la confianza y la credibilidad se deben proteger mediante la adopción de medidas efectivas y oportunas, de cada una de las personas responsables de solucionar los conflictos de intereses.

2. Evitar que aparezcan los conflictos de intereses como primer objetivo.

La persona servidora pública, las administraciones y los administrados deben hacer todo lo posible por evitar que aparezcan los conflictos de intereses.

- En gran medida, es posible evitarlos.
- Siempre que se presente un conflicto de intereses existe un riesgo, mayor o menor, para la integridad pública.
- Desde la ética aplicada a la función pública, es reprochable que una persona servidora pública se coloque en un conflicto de intereses, pudiendo evitarlo.

Tal y como lo sostiene el autor Antonio Argandoña “*encontrarse en una situación de conflicto de intereses no es algo en sí inmoral, si el agente no es responsable de ello*”.

Argandoña, A.: “*Conflictos de intereses: El punto de vista ético*”, 2004, p. 7.

La persona servidora pública debe:

1

Asumir la responsabilidad de organizar sus asuntos privados para evitar, los conflictos de intereses.

2

Ser cuidadosa con las actividades privadas ajenas al cargo que realiza y las relaciones que puedan generar y/o colocarla en conflicto de intereses respecto a sus funciones y responsabilidades oficiales.

3

Acatar, en forma estricta, los deberes y prohibiciones previstas por el ordenamiento jurídico para evitar los conflictos de intereses, entre ellas:

- Prohibición de aceptar obsequios y otros beneficios
- Prohibición de realizar actividades privadas incompatibles
- Obligación de evitar relaciones generadoras de conflictos de intereses

3. Sobre la aceptación de obsequios y otros beneficios.

Tiene la capacidad de colocar a la persona servidora pública en un conflicto de intereses respecto a los asuntos de interés de quien los entrega o facilita, porque:

1

Compromete la imparcialidad de la persona servidora pública y

2

Afecta la imagen de imparcialidad de la persona servidora pública y de la Institución en que labora

El regalo es un mensaje de reciprocidad



Obligación de rechazar y recibir obsequios, dádivas y otros beneficios.

Las personas servidoras públicas están obligadas a rechazar los obsequios (en dinero o especie), invitaciones (comidas, paseos, tiquetes para eventos, etc.), favores y otras atenciones sociales, ofrecidos o entregados en razón del cumplimiento de sus funciones o con ocasión de su desempeño que, puedan interpretarse como un intento de influir sobre su objetividad, imparcialidad o integridad.

Sean estos:

- De cualquier valor: aún obsequios con poco valor pueden tener la capacidad de generar compromiso hacia quien lo entrega o afectar la imagen de imparcialidad de la persona servidora o la Institución Pública.
- Para beneficio de la propia persona servidora pública o de terceros allegados (Ej. familiares).

Obligación de rechazar y recibir obsequios, dádivas y otros beneficios.

“Deber de probidad: Obligación del funcionario público de orientar su gestión a la satisfacción del interés público, el cual se expresa, fundamentalmente, en las siguientes acciones: (...)

e) Rechazar dádivas, obsequios, premios, recompensas, o cualquier otro (...) o beneficio por parte de personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, *en razón del cumplimiento de sus funciones o con ocasión de éstas, en el país o fuera de él; salvo los casos que admita la Ley.*”
(Art.1, 14 e) del RLCCEIFP)

En el mismo sentido, el RLCCEIFP establece una tajante obligación:

“Artículo 40.-Prohibición. **Se prohíbe terminantemente** a los servidores públicos recibir dádivas, obsequios, regalos, premios, recompensas o cualquier otra ventaja como *retribución por actos u omisiones inherentes a sus cargos.*”

Es importante tener presente que:

Si la persona servidora pública solicita o acepta la dádiva, obsequio o cualquier otro beneficio, **como retribución o a cambio de la realización u omisión de un acto en el ejercicio de sus funciones**, incurre en un acto de corrupción que puede configurar delito (cohecho impropio, cohecho propio, enriquecimiento ilícito, concusión, entre otros). Por lo cual, podría enfrentar responsabilidad de tipo penal, además, de la responsabilidad administrativa por la falta al deber de probidad.

También, el sujeto particular que dé, ofrezca o prometa una dádiva puede incurrir en delito.

Excepciones a la prohibición de aceptar obsequios (art. 20 LCCEIFP).

- **Obsequios diplomáticos** recibidos por la persona servidora pública, como gesto de cortesía o costumbre diplomática por parte de un sujeto de Derecho Internacional. Si el obsequio diplomático tiene un valor superior a un salario base, la persona servidora debe entregarlo, ya que se considera propiedad de la Nación. (art. 41 RLCCEIFP)

- **Condecoraciones y premios de carácter honorífico, cultural, académico o científico** entregados a personas servidoras públicas NO se considerarán obsequios. (art. 42 RLCCEIFP)

4. Actividades privadas incompatibles.

La persona servidora pública tiene prohibido realizar actividades privadas que:

- Comprometan su imparcialidad.
- Posibiliten un conflicto de intereses .
- Favorezcan el interés privado en detrimento del interés público.

(Art. 38 b) LCCEIFP)

Alcances de la prohibición:

- Aplicable a todas las personas servidoras públicas, profesionales o no.
- Aún si la persona servidora no está sujeta a prohibición para ejercer profesiones liberales o a dedicación exclusiva.
- Exigible en períodos de vacaciones, permisos con o sin goce de salario, incapacidades.

Ejemplos de actividades privadas incompatibles:

- Persona servidora pública que también trabaja para una empresa privada cuya actividad se relaciona directamente con las funciones y actividades propias de la institución pública en la cual labora. (PGR, Dictamen C-147-2011)
- Ingeniero(a) municipal que figura como responsable de una obra que, posteriormente, requerirá aprobación de la entidad para la que labora. (PGR, Dictamen C-144-2014/ C-465-2014)
- Persona servidora pública que actúa como abogada patrocinando causas seguidas contra la institución pública en la que labora. (PGR, Dictamen C-29-2007)

La Sala Constitucional ha explicado que la prohibición de realizar actividades privadas incompatibles de las personas servidoras públicas es una **exigencia moral** derivada de los principios constitucionales de la función pública:

“Al funcionario público no se le permite desempeñar otra función o trabajo que pueda inducir al menoscabo del estricto cumplimiento de los deberes del cargo, o de alguna forma comprometer su imparcialidad e independencia, con fundamento en los principios constitucionales de responsabilidad de los funcionarios, del principio-deber de legalidad y de la exigencia de eficiencia e idoneidad que se impone a la administración pública. En el fondo lo que existe es una exigencia moral de parte de la sociedad en relación a la prestación del servicio público. El régimen de incompatibilidades persigue evitar que corra peligro la función pública, con el consecuente perjuicio para la administración y los usuarios, que resultaría inaceptable.”.

SCV-1996-2883



Recomendación:

La persona servidora pública, en caso de tener dudas, debe buscar información y orientación, antes de iniciar con la actividad privada.

Las administraciones deben indagar al momento de valorar las solicitudes de permiso (con o sin goce de salario). Si confirma que, la actividad que la persona servidora desea realizar, genera conflicto de intereses, debe denegar la solicitud. Siempre que otorgue un permiso, debe advertir sobre los alcances de esta prohibición.

El incumplimiento de esta obligación constituye una causal de responsabilidad disciplinaria (art. 38 inciso b) de la LCCEIFP).

5. Sobre las relaciones inconvenientes.

La persona servidora pública debe ser cuidadosa al entablar relaciones con personas que puedan afectar el debido ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales.



Dentro de las responsabilidades del cargo público está el preservar la imagen y garantizar la imparcialidad en sus labores.

Las personas servidoras públicas con funciones de **fiscalización** deben:



Guardar distancia y prudencia con los directivos y el personal de la entidad que fiscaliza.

Ejemplo:

Personal a cargo de labores de fiscalización de un depósito aduanero, debe rechazar toda invitación para asistir a actividades, sean sociales, deportivas, religiosas, empresariales u otras, que provengan de representantes, gerentes o dueños de dicho depósito.

Las personas servidoras públicas con funciones de **jerarquía o supervisión** deben:

Guardar distancia y prudencia con respecto a sus subordinados o supervisados.

Ejemplo:

Personal con relación de jerarquía entre sí debe evitar convertirse en fiador- fiado en obligaciones crediticias.

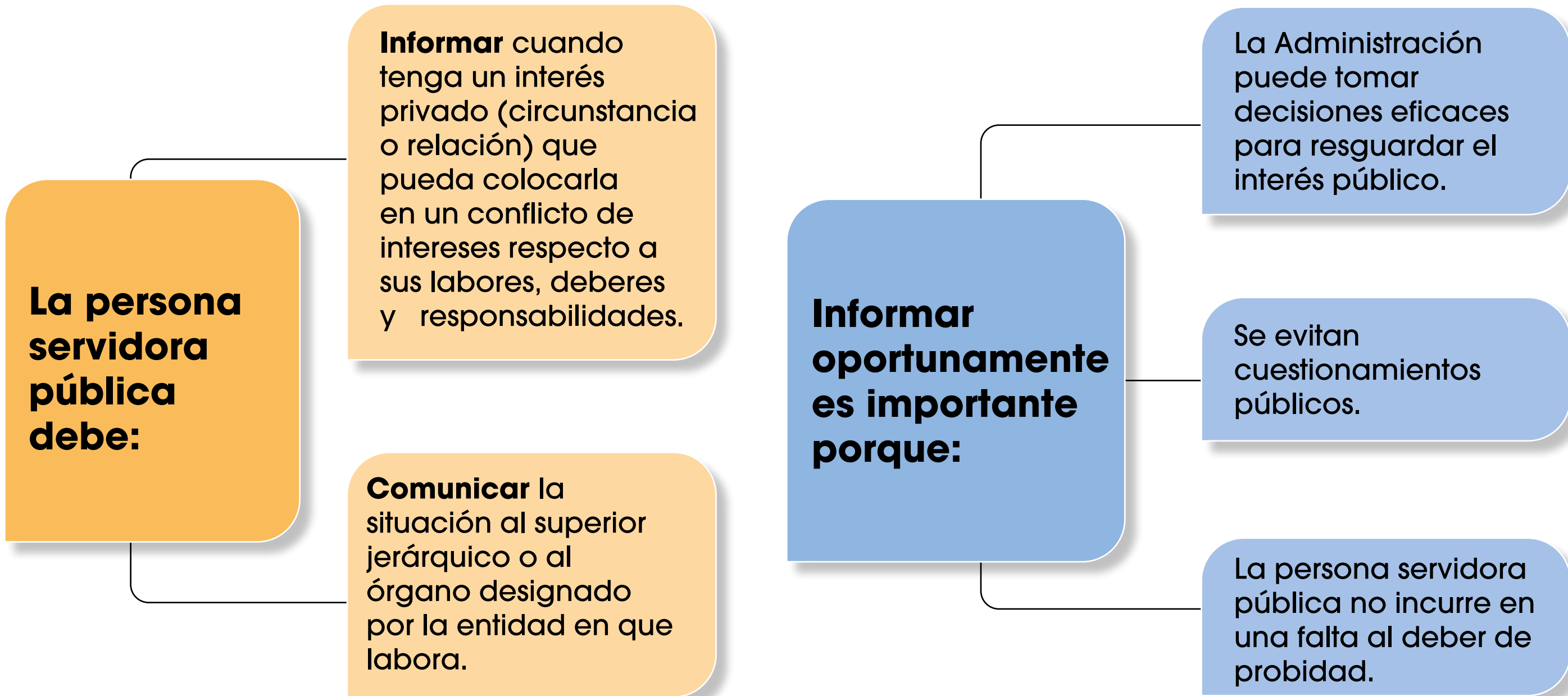


6. ¿Qué hacer ante la existencia de un posible conflicto de intereses?

Todos los conflictos de intereses que surjan deben ser gestionados y resueltos.

- Los conflictos de intereses no pueden ser evitados ni prohibidos, en todos los casos, aunque se quisiera.
- Todas las personas tienen intereses privados. En el caso de las personas servidoras públicas, sus intereses legítimos los pueden colocar, eventualmente, en conflicto de intereses, sin que medie una actuación negligente, culposa o dolosa.
- Las personas servidoras públicas y las administraciones deben estar atentas y preparadas para la detección y gestión de sus propios conflictos de intereses.

Obligación ética: todo conflicto de intereses potencial o aparente que surja, debe ser revelado y se le debe dar una solución.



Anexo 3. Formulario de reporte de posible conflicto de intereses.

Obligación de informar aplica respecto de cualquier tipo de conflicto de intereses.

- Aparentes y potenciales.
- Los que afectan un asunto en concreto y los de alcance amplio.
- Los sobrevinientes.

Por ejemplo, la persona servidora pública debe informar sobre:

- Ofrecimiento o entrega de regalos o ventajas de cualquier naturaleza, ocurridos en razón u ocasión del cargo desempeñado.
- Nuevas actividades privadas propias o de personas del círculo cercano que puedan generar conflictos de intereses.
- Situaciones sobrevinientes de parentesco con otras personas servidoras de la institución; especialmente, si hay subordinación o, con terceros, cuando haya relación de supervisión o fiscalización.
- Relaciones personales afectivas cuando hay subordinación o relación de supervisión o fiscalización.
- Presentación de ofertas de trabajo en empresas u organizaciones del sector privado que tienen relación con la institución en la que la persona servidora pública se desempeña.

Protección de la información privada revelada por la persona servidora pública.

La Administración y las jefaturas deberán resguardar debidamente la confidencialidad de la información privada revelada por las personas colaboradoras a la hora de informar sobre posibles conflictos de intereses. No podrán divulgarla ni utilizarla para fines distintos.

La obligación indicada aplica para toda persona servidora de la Institución que, en razón del ejercicio del cargo, conozca de la información privada revelada en los términos indicados.

7. El deber de abstención.

Es un mecanismo para la solución de conflictos de intereses

¿A qué obliga?

Le impone a la persona servidora pública la obligación de abstenerse de conocer de aquellos asuntos respecto de los cuales se encuentre en situación de conflicto de intereses.

¿A quién obliga?

A toda persona servidora pública con independencia de la entidad en que labora, cargo, nivel jerárquico o el tipo de funciones que desempeña.

Es importante tener presente que:

Es obligatoria la abstención, aunque la persona servidora pública considere que puede actuar con suficiente imparcialidad.

Ejemplo de una conducta contraria a la probidad: Persona servidora pública que dice: *"aunque mi mamá solicite un trámite a mi cargo, como yo sé que hacer por los años que tengo de laborar en esta institución y, todo lo resuelvo conforme a la legalidad, no veo problema alguno en gestionarlo"*.

La garantía de imparcialidad para la tramitación del asunto anterior u otros similares, sólo puede darse, si quien lo gestiona es una persona funcionaria que no tiene vínculos con la parte interesada.

Alcances del deber de abstención.

Respecto al asunto en que está en conflicto de intereses, le impide a la persona servidora pública:

- Participar en la decisión, tramitación, discusión o deliberación.
- Brindar asesoría o auxilio a quien decide.
- Rendir dictámenes o informes técnicos.
- Llevar a cabo labores de fiscalización o supervisión.
- Cualquier otra intervención que pueda llegar a condicionar o influir en la decisión del asunto.

Dictámenes C-291-2022/ C-81-2020)

Finalidad y fundamento del deber de abstención.

Finalidad. El deber de abstención busca proteger el fin público asociado a las actuaciones administrativas:

“(...) el acto administrativo debe constituir una manifestación de voluntad libre y consciente, "dirigida a producir el efecto jurídico deseado para el fin querido por el ordenamiento" (artículo 130.-1 de la Ley General de la Administración Pública). Y la concreción de ese fin puede verse entrabada o imposibilitada por la existencia de circunstancias que afecten la imparcialidad del funcionario que emite el acto administrativo.” (PGR, dictamen C-245-2005).

Fundamento legal del deber de abstención: art. 3 LCCEIFP, art. 1 inciso 14. f) del Reglamento de la LCCEIFP (SCV-2010-4476), artículo 230 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, 31 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

¿Cuáles son los motivos de abstención exigibles a las personas servidoras públicas?

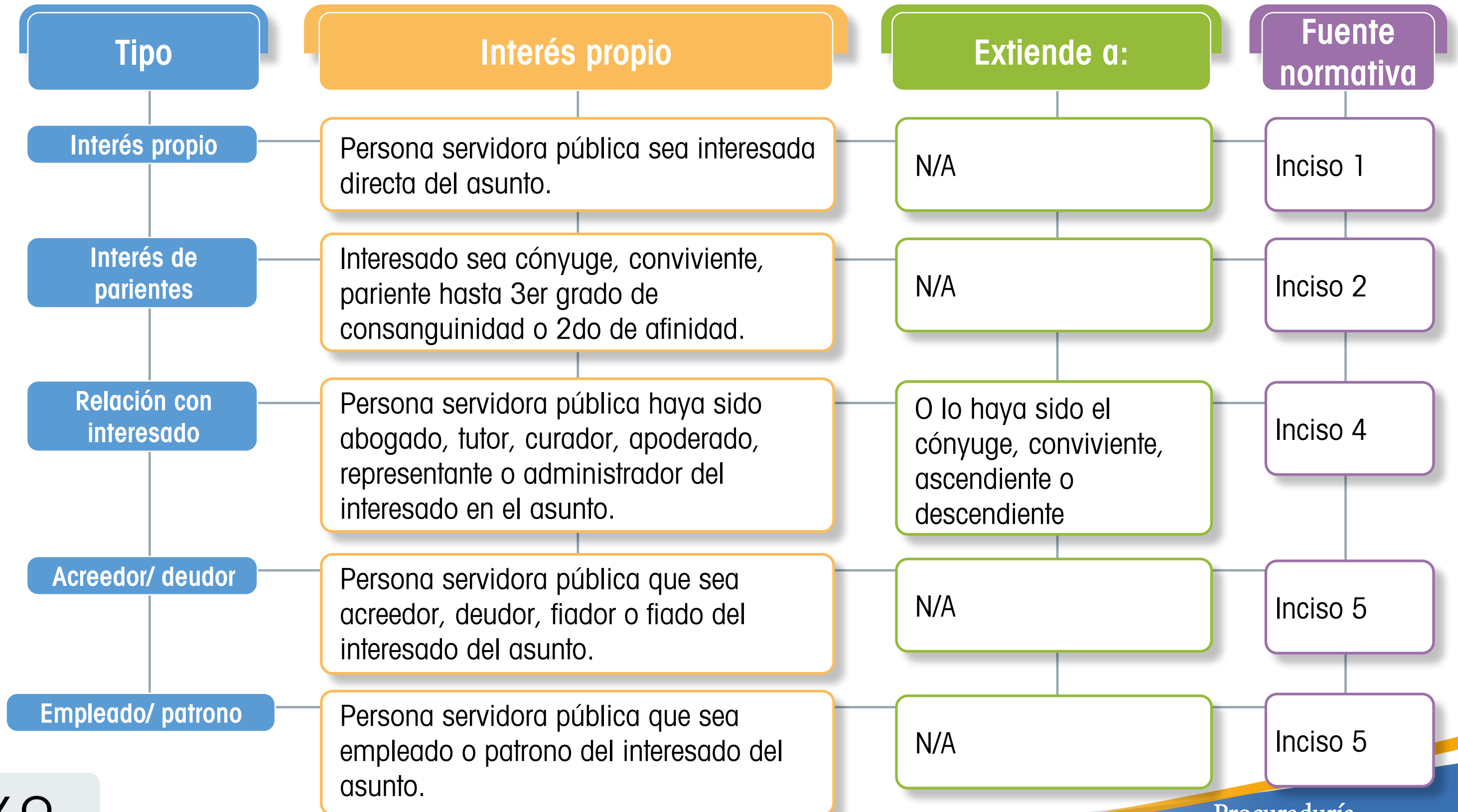
Motivos de abstención:

- Los exigibles a todas las personas servidoras públicas están enlistados en el artículo 12 del Código Procesal Civil (Ley No. 9342).

La persona servidora debe interesarse en conocer si existen causales de abstención específicas para el cargo o función que desempeña y, por supuesto, atender el deber de abstención en esos casos.

- En normas especiales se contemplan causales de abstención adicionales, por ejemplo las previstas para:
 - LGCP, art. 27: los procedimientos de contratación pública.
 - Código Procesal Penal, art. 55: procedimiento penal.
- Ley Orgánica del Ministerio Público, art. 40: el personal del Ministerio Público.
- Código Municipal, art. 31: los puestos de alcalde y regidor municipales.
 - Entre otras.

Principales causales previstas por el artículo 12 del Código Procesal Civil:



Tipo	Interés propio	Extiende a:	Fuente normativa
Litigio o controversia	Ser parte contraria del interesado en el asunto en un proceso, siempre que no hubiera sido instaurado con el único propósito de inhabilitarlo	Parientes indicados en inciso 2	Inciso 6
Litigio o controversia	Exista un proceso jurisdiccional o administrativo en que figure como parte contraria, o haya existido en los 2 años anteriores	Parientes indicados en inciso 2	Inciso 7
Compañero de trabajo	Ser o haber sido, en último año, compañero de oficina o de trabajo del interesado en el asunto	N/A	Inciso 9
Corrección disciplinaria	Haberse impuesto alguna corrección disciplinaria a la persona servidora, en el mismo proceso, por queja presentada por el interesado en el asunto	N/A	Inciso 12
Conflicto de intereses aparente	La existencia de circunstancias que den lugar a dudas justificadas respecto de su imparcialidad u objetividad	N/A	Inciso 16

Procedimiento de abstención. Paso a paso.

Paso 1:

Persona servidora pública debe informar el motivo de abstención a su superior jerárquico y solicitar que se le excuse de conocer del asunto



Paso 2:

Superior jerárquico debe valorar y resolver si procede o no la abstención



Paso 3:

Si procede la abstención, el superior designa a otra persona servidora de la misma jerarquía de la sustituida para que conozca la gestión. Si no hay una de la misma jerarquía, le corresponde al superior conocerla. En caso de que no proceda la abstención, el superior devuelve el asunto a la persona servidora para que esta la continúe conociendo.



(Art. 231 y sgtes de la LGAP)

También la parte perjudicada podrá recusar a la persona servidora pública a la que se le asignó la atención de su trámite, en caso de que considere que existe motivo de abstención, con el fin de que se le separe del conocimiento del mismo. El procedimiento está regulado en el artículo 236 LGAP.

Deber de abstención de las personas que integran órganos colegiados.

Procedimiento de abstención establecido en la LGAP (art. 230 inciso 3) y 234), el cual dispone que:

- El miembro deberá separarse del conocimiento del asunto e informar al propio órgano al que pertenece.
- La abstención será resuelta por los miembros restantes del órgano colegiado, si los hubiere suficientes para formar quórum; de lo contrario, resolverá el superior del órgano.
- Si se declara con lugar, conocerá el mismo órgano integrado con suplentes.

Es importante señalar que el motivo de abstención de un miembro no se hace extensivo a los demás.

Abstención de representantes sectoriales (Posición de la PGR).

Posición consultiva de la PGR (dictámenes C-80-2023, C-245-2005, C-81-2020 y OJ-153-2005).

1

El directivo debe abstenerse respecto a los asuntos que le puedan generar un beneficio directo para sí mismo, sus familiares o allegados y en aquellas situaciones en las que deba decidir sobre casos concretos que los coloquen en situación de conflicto de intereses.

2

No se configura motivo de abstención, mientras se trate de acuerdos de alcance general aplicables a todo el sector que representan o a una generalidad de destinatarios, decisiones “macro” que afectarán objetivamente a todos aquellos que se encuentren en los supuestos que sustenten la decisión.

Incumplimiento al deber de abstención.

Constituye una infracción al deber de probidad y puede generar:

■ Responsabilidad administrativa- disciplinaria.

■ Responsabilidad penal (delito de Incumplimiento de deberes/ Legislación en provecho propio u otro).

■ Nulidad del acto administrativo.

Papel de las Administraciones en la prevención y gestión de los conflictos de intereses

- 1 Obligaciones asociadas al control interno.
- 2 Medidas preventivas a cargo de las Administraciones.
- 3 Medidas para la solución de los conflictos de intereses.
- 4 El papel de las jefaturas inmediatas.
- 5 La participación de los administrados en la prevención y gestión de los conflictos de intereses.

1. Obligaciones asociadas al control interno.

Los conflictos de intereses al constituir situaciones de riesgo para los intereses públicos generan obligaciones desde el control interno.

Los jerarcas, como parte de sus obligaciones, al igual que los demás sujetos con funciones en materia de control interno, deben atender los riesgos asociados a los conflictos de intereses.

A las Administraciones les corresponde participar, tanto en la prevención, como en la identificación y solución de los conflictos de intereses de las personas servidoras públicas de la institución, para evitar la afectación que estos pueden generar en la integridad pública.

La Recomendación de la OCDE sobre Integridad Pública enfatiza en la necesidad de desarrollar una cultura de integridad que abarque cada entidad pública.

“La Integridad Pública se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público” (OCDE, 2017).

Los conflictos de intereses pueden presentarse respecto de cualquier proceso de la gestión ordinaria del día a día de las Administraciones.

**Administraciones
deben ser
vigilantes. Ej.:**

1

Al valorar el financiamiento externo de viajes de las personas servidoras públicas. (PGR, OJ-015-2020)

2

Al examinar la aceptación de donaciones. (PGR, Dictamen C-052-2021)

3

Al decidir los nombramientos y movimientos de personal de personas parientes. (PGR, Dictamen C-275-2012)

2. Medidas preventivas a cargo de las Administraciones.

1.- Mapeo de riesgos institucionales:

Hay riesgos de conflicto de intereses comunes a cualquier función pública y, otros se derivan de factores específicos. Existen puestos, funciones, sectores e, incluso, instituciones más vulnerables a los conflictos de intereses.

La identificación de los principales riesgos que afectan a cada institución determina, en gran parte, la efectividad de la estrategia de prevención de conflictos de intereses.

Entre las áreas de mayor riesgo están:

- Contratación pública
- Recaudación de impuestos
- Aduanas
- Regulatoria
- Recursos humanos
- Servicios de asistencia social
- Otorgamiento de autorizaciones administrativas
- Fiscalización y supervisión
- Aplicación de leyes.

Otros factores que pueden generar riesgos particulares en una institución son:

- Malas prácticas o deficiencias en procesos.

- Labores con atención directa al público.

- Zona geográfica.

- Oficinas regionales (incluidas las Municipalidades) por la mayor probabilidad de amistad o parentesco entre las personas usuarias y las servidoras públicas.

- Circunstancias particulares de la persona servidora (si recibe un monto de salario muy bajo en razón de sus deudas, o si ejerce liberalmente una profesión).

2.- Emisión de regulación interna:

La emisión de reglamentación interna para la prevención, identificación y gestión de los conflictos de intereses es una medida muy provechosa para las Administraciones y el fortalecimiento de la integridad pública.

La regulación interna permite:

- Clarificar qué son los conflictos de intereses.
- Describir circunstancias y relaciones que pueden conducir a un conflicto de intereses.
- Visibilizar los principales riesgos institucionales.
- Definir procedimientos claros para la gestión de los conflictos (qué hacer, dónde reportar, ante quién).
- Implementar medidas específicas para responder a ciertos riesgos particulares (Ej.: aumentar transparencia de ciertas actividades).
- Enlistar los deberes específicos de las personas servidoras públicas dirigidos a la prevención y debida gestión de los conflictos de intereses.
- Facilitar la formación y sensibilización sobre los conflictos de intereses.

Emisión de regulación interna:

Directriz No.022-PLAN le pide a las instituciones tener regulación interna:

La “Directriz General para la Implementación de Medidas Inmediatas para Fortalecer la Integridad en la Función Pública”, No. 022-PLAN del 23 de junio del 2023, establece que cada entidad u órgano deberá contar con normativa interna para vincular los principios y normas de integridad que regulan el correcto ejercicio de la función pública con los riesgos específicos de corrupción identificados a lo interno de cada una de las instituciones, la cual deberá incluir regulación para los riesgos específicos de corrupción (art. 6).

Poder Judicial cuenta con regulación, desde el 2019

En el 2019, el Poder Judicial aprobó la "Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial", cuya elaboración tuvo el apoyo técnico de la PEP.

El Reglamento citado ha impulsado la adopción de una gran cantidad de acciones de prevención asociadas en el Poder Judicial.

El Estudio de Integridad de Costa Rica, realizado por la OCDE en el 2022, lo definió como un importante avance e instó al país a considerar el establecimiento de normas y reglamentos adicionales para otros sectores de la Administración Pública.

3.- Formación y asesoramiento del personal:

Se ha determinado que existe desconocimiento, algunas veces, sobre lo que son los conflictos de intereses, las circunstancias que los generan y la manera adecuada de actuar frente a ellos.



Una capacitación efectiva en las instituciones:

Contribuye a sensibilizar sobre los principales riesgos institucionales.

Concientiza sobre cómo pueden afectar los conflictos de intereses la confianza, imagen y credibilidad públicas de la Institución.

Debe incluir, capacitación para las autoridades internas competentes de atender los reportes de posibles conflictos de intereses y de adoptar medidas de solución.

La “Directriz General para la Implementación de Medidas Inmediatas para Fortalecer la Integridad en la Función Pública”, No. 022-PLAN del 23 de junio del 2023, establece que cada entidad u órgano deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar que todas las personas servidoras públicas tengan el conocimiento y la comprensión de los deberes éticos de la función pública, generales y particulares de la Institución y del cargo (art. 5).

4.- Generar facilidades y un ambiente de confianza para la revelación de los conflictos de intereses:

Las Administraciones deben procurar que las personas servidoras públicas conozcan que, el hecho de encontrarse en una situación de conflicto de intereses potencial o aparente, en principio, no resulta reprochable.

Además, deben facilitar la revelación de los conflictos de intereses de sus servidores:

Proporcionándoles información que les permita conocer a quién pueden dirigirse y, cómo actuar en caso de que se encuentren en un posible conflicto de intereses.

Asegurando la protección de la información privada revelada al reportar el conflicto de intereses.

Poniendo a su disposición, instancias a las cuales puedan acudir, en un ambiente de confianza, a plantear consultas sobre eventuales conflictos de intereses.

3. Medidas para la solución de los conflictos de intereses.

Las Administraciones deben adoptar las medidas necesarias para solucionar los conflictos de intereses de sus personas servidoras.

Todo conflicto de intereses debe solucionarse y para eso deben:

Atender de forma oportuna y transparente los reportes de las personas servidoras sobre posibles conflictos de intereses.

Adoptar medidas que den una solución efectiva a los conflictos identificados y de forma oportuna.

Dar solución significa: adoptar medidas que eliminen el conflicto de intereses o, al menos, disminuyan de forma considerable el riesgo de afectación a la función pública.

Aspectos a considerar en la escogencia de la medida de solución para el conflicto de intereses:

- Aplicar la medida prevista en el ordenamiento jurídico, cuando esté regulado el supuesto. (Ej.: deber de abstención). Caso contrario, buscar las opciones acordes a la legalidad y que mejor protejan el interés público.
- Cuidar la proporcionalidad entre la medida y la magnitud del riesgo que provoca (frecuencia, tipo de función pública implicada, eventual repercusión en el interés público).
- Tomar en cuenta el tipo de conflicto de intereses: potencial o aparente, de alcance amplio o concreto, o sobreviniente.
- Conciliar los intereses de la organización, el interés general y los intereses legítimos de las personas servidoras públicas, debiendo prevalecer la satisfacción del interés público.

Algunas opciones de solución de los conflictos de intereses a considerar por parte de la Administración respecto a la persona servidora pública que se encuentra en un conflicto de intereses son:

- Trasladarla a otro puesto.
- Restringirle el acceso a cierta información.
- No nombrarla en ciertos puestos específicos.
- Reasignarle los deberes y responsabilidades.
- Abstención para el asunto específico.
- Renuncia al interés privado generador del conflicto.

Es importante tener presente que:

A la lista de opciones anteriores se puede sumar otras que permitan dar una solución efectiva a la situación de conflicto de intereses en particular, acordes con el ordenamiento jurídico. No es una lista cerrada.

4. El papel de las jefaturas inmediatas.

Tienen un papel fundamental en la debida gestión de los conflictos de intereses de sus subalternos, deben:

- Recibir los reportes sobre posibles conflictos de intereses y decidir sobre las abstenciones planteadas (LGAP, art. 231).
- Identificar los conflictos de intereses que puedan afectar, en el día a día, sus funciones y responsabilidades.
- Colaborar en la solución de sus dudas sobre los alcances de las obligaciones éticas en materia de conflictos de intereses.
- Crear un ambiente de confianza para la revelación de los conflictos de intereses.
- Procurar que se adopten las medidas necesarias para prevenir los conflictos de intereses.
- Impulsar las medidas disciplinarias que correspondan en caso de infracción a la regulación de conflictos de intereses y cualquier conducta indebida derivada de éstos.
- Dar el ejemplo personal al organizar sus intereses privados y, gestionar sus conflictos de intereses de manera adecuada.

5. La participación de los administrados en la prevención y gestión de los conflictos de intereses.

Los administrados también tiene un importante papel que desempeñar en la prevención e identificación de los conflictos de intereses de las personas servidoras públicas.

¿Cómo pueden colaborar?

- Al denunciar los conflictos de intereses de las personas servidoras públicas.

- Al abstenerse de realizar acciones que coloquen a las personas servidoras públicas en conflictos de intereses o las comprometan.

Por ejemplo: ofrecerles o entregarles obsequios, cortesías, favores u otras ventajas, con motivo o en ocasión del cargo o funciones que desempeñan.

Algunas áreas a las que se les debe prestar especial atención

- 1 Selección y nombramiento de personal.
- 2 Fenómeno de la “Puerta giratoria”.
- 3 Contratación pública.
- 4 Riesgos en oficinas regionales o muy especializadas.

1. Selección y nombramiento de personal.

La Ley Marco de Empleo Público remarca la importancia de dotar a la Administración de personas idóneas tanto en lo técnico como en lo moral, objetivas, independientes, imparciales e íntegras, como garantía para la prevalencia del interés general. (art. 4, h).

Las autoridades a cargo de los nombramientos públicos, los procesos de selección y movimientos de personal deben:

■ Estar atentas para identificar eventuales situaciones de conflicto de intereses que puedan afectar a las personas candidatas o aspirantes.

■ Verificar y asegurar el cumplimiento de los supuestos de incompatibilidad previstos por la ley para el cargo público correspondiente.

Algunos ejemplos:

- Parentesco con otras personas servidoras de la institución.

Ej.: Artículo 14, inciso a) de la LMEP.

- Vínculos o actividades comerciales privadas.

Ej.: Artículo 18 de la LCCEIFP

- Actividad laboral o económica inmediatamente anterior.

Ej.: Artículo 23 inciso 4) de la Ley No. 1644

Conflictos de intereses en personal ad honorem.

La Administración y las personas encargadas de Recursos Humanos, deben:

- Vigilar los conflictos de intereses respecto al personal ad honorem, incluidos los “funcionarios de hecho”, voluntarios, meritorios, pasantes, etc.
 - ✓ Al momento de valorar y autorizar el ingreso, al menos, considerar la actividad privada a la que se dedica la persona, el ejercicio simultáneo de una profesión liberal, los empleos anteriores (puerta giratoria), la trascendencia o implicación de la función pública en la que colaboraría.
 - ✓ Solicitarle al interesado la información necesaria para poder efectuar una valoración seria y responsable, previo a aprobar su ingreso.
 - ✓ Asegurar que el personal ad honorem no genere un riesgo de conflicto de intereses para la institución.

Ej: Ingeniero que ejerce liberalmente su profesión, se ofrece en Municipalidad para colaborar ad honorem en la oficina encargada de solicitudes de permiso de construcción.

2. Fenómeno de la “Puerta giratoria”.

“Uno de los riesgos y preocupaciones principales en materia de conflicto de interés se refiere a la “puerta giratoria”. El tránsito entre el sector privado y el público puede tener resultados positivos, especialmente la transferencia de conocimiento y experiencia. Sin embargo, si no se regula adecuadamente también puede llegar a constituir una forma de obtener una ventaja indebida e injusta para influir sobre las políticas gubernamentales.” Estudio de Integridad de Costa Rica, OCDE, 2022

“Puerta Giratoria” se le denomina al “paso de los altos cargos de la Administración al sector empresarial y viceversa” *

Dos tipos:

“puerta giratoria de entrada”: ingreso de personas del sector privado al público.

“puerta de salida giratoria”: paso de personas del sector público al privado.

*Betancor (Andres), “Puertas Giratorias: Regulación y Control”, En: La Corrupción en España. Ámbitos, causas y remedios jurídicos, Atelier Libros Jurídicos, Barcelona, 2016, p.157.)

Riesgos asociados a la “puerta giratoria de entrada”:

Entre los riesgos asociados a la “puerta giratoria de entrada” están aquellos que podrían propiciar que:

- Las decisiones estatales puedan beneficiar de manera directa a la empresa u organización de procedencia de la persona funcionaria, sin que necesariamente existan sobornos o dádivas de por medio.
- Las demandas del cabildeo o lobby sectorial (de donde proviene la persona funcionaria) encuentren mayor recepción y se conviertan más fácilmente en políticas públicas o decisiones administrativas.
- El Estado pierda autonomía a la hora de formular e implementar políticas públicas, fenómeno conocido como: “**captura de las políticas públicas**”.
- Los sectores económicos sensibles a la regulación estatal tomen el control de las instituciones reguladoras o instancias decisoras del gobierno, fenómeno conocido como “**captura regulatoria**”.

Riesgos asociados a la “puerta giratoria de salida”:

Entre los riesgos asociados a la “puerta giratoria de salida” están aquellos que podrían propiciar que:

- Se beneficie al empleador con el flujo de contactos, información sensible y conocimiento específico sobre el funcionamiento del Estado del funcionario saliente, afectando la acción estatal y generando desventaja para otros del sector.
- Se produzca un riesgo de “soborno diferido”: cuando una persona servidora beneficia a una privada en el ejercicio de sus funciones públicas a la espera de una recompensa, como puede ser la ocupación en el futuro de un alto puesto en el sector que, en ese momento está regulando.

Ámbitos de mayor presencia:

- Altos cargos políticos y sus asesores inmediatos.
- Altos cargos técnicos.
- Personas servidoras de los organismos reguladores de los sectores económicos (servicios financieros, energía, telecomunicaciones).
- Contratación pública.



3. Conflictos de intereses relacionados con la contratación pública.

“Los conflictos de intereses surgen con frecuencia en la contratación pública por la estrecha relación que existe entre las administraciones públicas y el sector privado, los amplios márgenes de discrecionalidad que la caracterizan y el elevado impacto económico que tiene. Estos conflictos de intereses se pueden concretar en opacidad, abuso en las adjudicaciones, influencia indebida de intereses privados, parcialidad, favoritismos en la preparación, adjudicación o ejecución de los contratos públicos”.

(Cerrillo i Martínez (Agustí) “Los conflictos de intereses y los pactos de integridad: la prevención de la corrupción en los contratos públicos”, En: La Corrupción en España. Ámbitos, causas y remedios jurídicos. Atelier Libros Jurídicos, Barcelona, 2016.

Algunos ejemplos de situaciones de conflictos de intereses que se constituyen en corrupción son:

El asesoramiento a oferentes mientras se ejercen funciones públicas.

Uso de información conocida en el ejercicio del cargo público con posterioridad al cese del cargo en empresas contratistas.

La aceptación de regalos u otros beneficios por parte de las personas servidoras públicas que participan en los procedimientos de contratación provenientes de interesados.

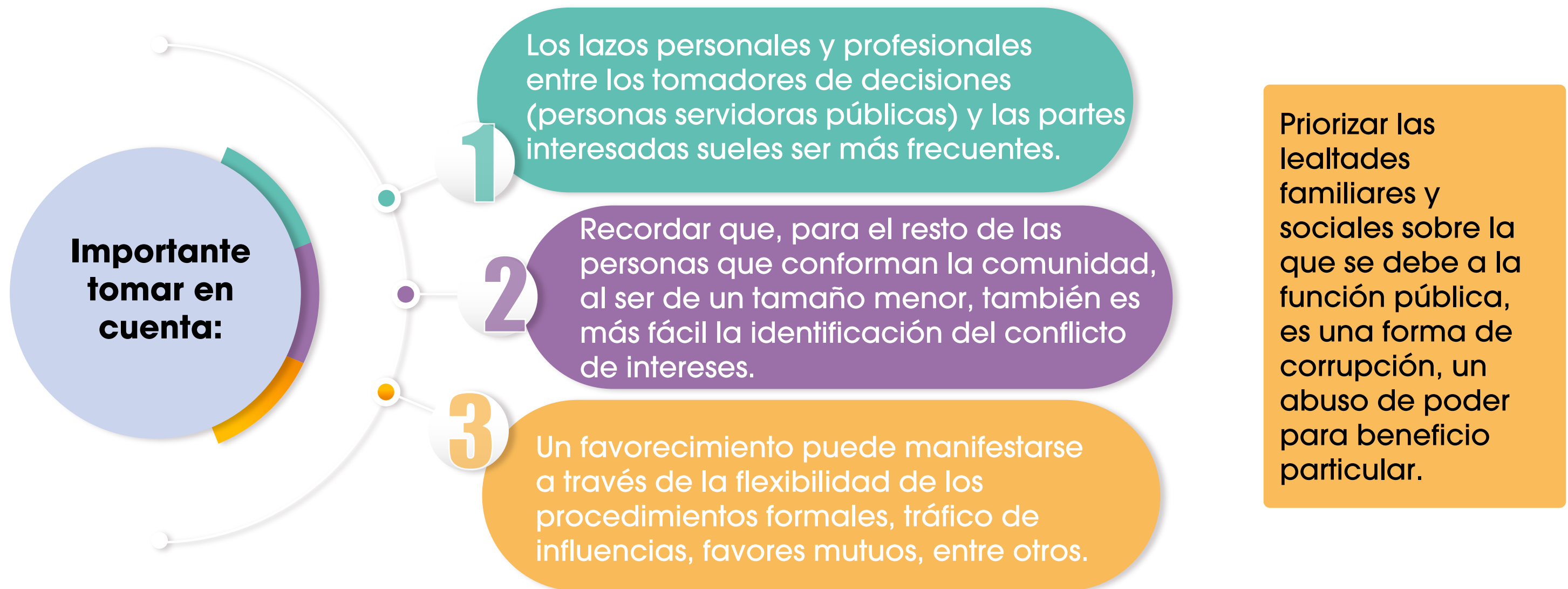
Ley General de Contratación Pública, Ley No. 9986, contiene regulación específica para la prevención de los conflictos de intereses:

- Deber de abstención de las personas servidoras públicas que intervengan en los procedimientos de contratación (artículo 27).
- Prohibición de adquirir capital accionario de contratistas (artículo 27).
- Régimen de prohibición para participar en procedimientos de contratación pública en los términos y los supuestos especificados (artículo 28).
- Obligación del oferente o subcontratista de presentar declaración jurada respecto al régimen de prohibición, que formará parte del Registro de Proveedores de la Dirección de Contratación Pública que será de acceso público. (artículo 29).

Para conocer más detalles, se invita a consultar los artículos 24 a 30 de la LGCP.

4. Riesgos de conflicto de intereses en oficinas regionales o muy especializadas.

La regionalización de las oficinas públicas, así como las materias muy especializadas son factores que aumentan el riesgo de conflicto de intereses:



ANEXOS

Anexo 1

Son personas servidoras públicas o funcionarias públicas, conforme el artículo 2 de la LCCEIFP:

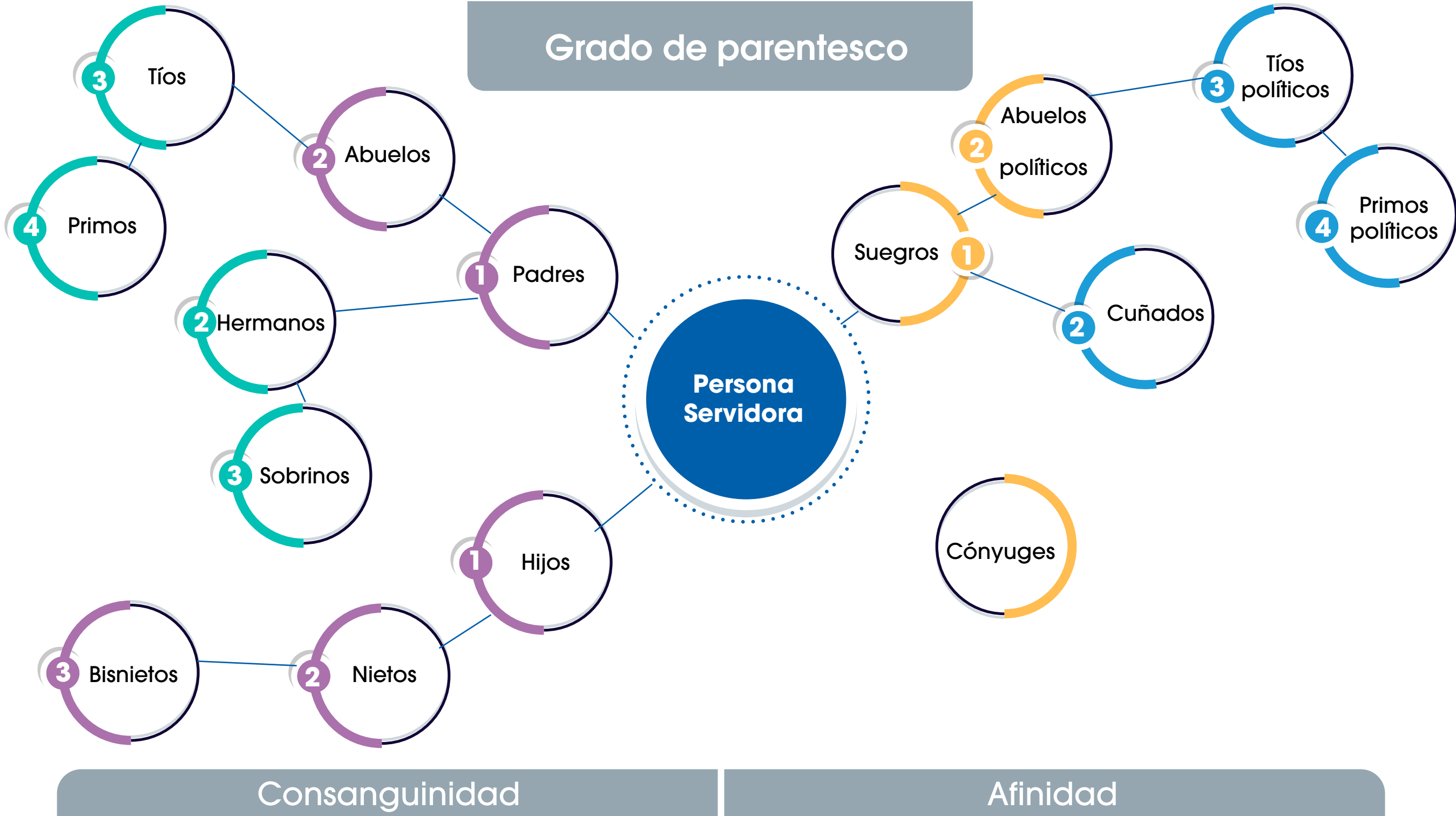
LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS: Sean electas o designadas, permanentes o temporales, remuneradas o no remuneradas, sea cual sea la antigüedad. Incluye a:

- Máximas autoridades políticas, judiciales, legislativas, electorales y administrativas: Presidente y Vice(s) de la República, Ministros(as), Viceministros(as) Diputados(as), Magistrados(as) de la Corte Suprema de Justicia y del Tribunal Supremo de Elecciones, Regidores(as), Alcaldes(as), entre otros. (SCV-2010-011352 cita SCV-2008-18564)
- Personas nombradas mediante Estatutos: Servicio Civil, Policial, Municipal, Legislativo, Servicio Exterior, Servicios Médicos, ICE, Universitarios, Contraloría, Defensoría, entre otros.
- Personas que prestan servicios en la Administración Central: Ministerios, Asamblea Legislativa, Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, órganos desconcentrados, etc.
- Personas que ejercen funciones públicas en entes públicos descentralizados: Instituciones Autónomas, Semiautónomas, Entes Públicos No Estatales (ejemplo: Colegios Profesionales), Municipalidades, Concejos Municipales de Distrito.
- Personas que realizan gestión en las empresas públicas y servicios económicos del Estado (mercantil o laboral): Puestos de Alto Nivel de Dirección, Inspección y Fiscalización (Juntas Directivas y órganos colegiados, Gerencias y Subgerencias, Directores, Jefaturas, Auditores y otros de la misma naturaleza).
- Personas funcionarias de hecho: Hacen lo mismo que la persona servidora pública regular pero sin investidura o con investidura inválida o ineficaz (sin nombramiento, con nombramiento vencido, sin juramentación, otros similares).

A LAS PERSONAS QUE LABORAN EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y SERVICIOS ECONÓMICOS DEL ESTADO REGIDOS POR EL DERECHO MERCANTIL O LABORAL: Empleados, obreros o trabajadores. A éstos se les aplica las disposiciones legales o reglamentarias de derecho público que resulten necesarias para garantizar la legalidad y moralidad administrativa (SCV-2019-18505).

A LAS PERSONAS FÍSICAS QUE CUSTODIAN, ADMINISTRAN O EXPLOTAN BIENES, SERVICIOS Y FONDOS PÚBLICOS: Se les considera "sujetos equiparados" a las personas servidoras públicas para los efectos de la responsabilidad penal y civil. Ejemplos de fondos públicos: personas que forman parte de Asociaciones de Desarrollo, Acueductos rurales (ASADAS), Juntas de Educación (escuelas), Juntas Administrativas de Educación (colegios), Hogares de Ancianos, entre otros. Ejemplos de servicios públicos: Concesionaria de la Terminal de Contenedores de Moín (APM Terminals), Concesionario de la revisión técnica vehicular, Concesionario Global Vía Ruta 27, entre otros.

Anexo 2



Anexo 3

1. Formulario de reporte de posible conflicto de intereses

Fecha: _____/_____/_____

Datos de la persona funcionaria que presenta el reporte.

Nombre: _____

Número de identificación: _____

Cargo: _____

Oficina: _____

Datos de la persona jefatura ante la cual se presenta el reporte.

Nombre de la jefatura: _____

Cargo: _____

Oficina: _____

1. ¿Por qué considera que podría encontrarse en un conflicto de intereses? Describa brevemente la situación y, en lo posible, aporte la documentación o cite la prueba que respalde la gestión.

2. ¿Qué función a su cargo podría afectar el conflicto de intereses?.

- a) Tramitación de un asunto concreto Si marca casilla pasar al apartado 3
- b) Ejercicio de otras funciones del cargo Si marca casilla pasar al apartado 4

3. ¿Para el asunto en concreto, cuál o cuáles de los siguientes motivos son los que causan el posible conflicto de intereses? (llenar en caso de haber marcado X en la casilla 2. a.).

___ Tengo interés directo en el asunto que debo tramitar (me puede beneficiar o perjudicar)

___ El interesado directo en el asunto es:

Mi cónyuge, conviviente, o algún pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, madrastra, padrastro, hijastra, hijastro, persona con quien tengo hijas o hijos en común.

Una persona jurídica o empresa en la cual soy accionista, apoderado, miembro de algún órgano social, beneficiario final, representante legal o lo es alguno de mis parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Persona de la que soy acreedor, deudor, fiador o fiado.

Persona con la cual tengo amistad íntima o enemistad manifiesta.

Persona con la cual tengo relaciones profesionales, laborales o de negocios.

Persona de la que soy o he sido, en último año, compañero de oficina o de trabajo.

Persona de la que he sido abogado, tutor, curador, apoderado, representante o administrador.

___ He sido parte contraria del interesado en el asunto en un proceso.

___ Existe un proceso jurisdiccional o administrativo en que figuro como parte contraria de la persona interesado del asunto, o ha existido en los 2 años anteriores.

___ Se me impuso una corrección disciplinaria, en el mismo proceso, por queja presentada por el interesado en el asunto.

___ Existencia de otras circunstancias que dan lugar a dudas justificadas respecto a mi imparcialidad u objetividad.

___ Otra, ¿cuál? _____.

4. ¿Alguna de las siguientes circunstancias es el motivo que puede afectar el ejercicio de funciones a mi cargo? (llenar en caso de haber marcado X en la casilla 2. b.).

___ Relación personal afectiva con subalterno o jefatura, o una persona sujeta a mi supervisión o fiscalización.

___ Relación de parentesco sobreviniente con otra persona servidora de la Institución, especialmente, si hay subordinación, o con terceros cuando haya relación de supervisión o fiscalización.

___ Ofrecimiento o entrega de regalos o ventajas de cualquier naturaleza, ocurridos en razón u ocasión del cargo desempeñado.

___ Nuevas actividades privadas propias o de personas del círculo cercano que puedan generar conflictos de intereses.

___ Presentación de oferta de trabajo en sector privado con sujetos relacionados con funciones a cargo de la Institución.

___ Otra, ¿cuál? _____.

Medio para atender notificaciones: _____.

Correo electrónico: _____.

Teléfono: _____.

Firma de la persona servidora pública _____.

El presente Manual responde al interés de la **PROCURADURÍA DE LA ÉTICA PÚBLICA** de transmitir, en un lenguaje claro y sencillo, información jurídica que contribuya a:

- Fortalecer la probidad en el ejercicio de la función pública,
- Tutelar el derecho fundamental de la población de “comprender el derecho”.

Descargar material de interés para la prevención de la corrupción, en el sitio web de la Procuraduría General de la República: www.pgr.go.cr

Procuraduría de la Ética Pública



La probidad en el ejercicio de la función pública exige del servidor no sólo el cumplimiento estricto y riguroso de sus deberes y funciones (legalidad) sino, además, la convicción plena de hacerlo con apego a los principios y valores que demanda la sociedad, el servicio público y la investidura (ética)

Guía básica para ejercer con
probidad la función pública



Manual básico para
prevenir
la corrupción
en la función pública



PROCURADURÍA DE LA
ÉTICA PÚBLICA

Créditos:

Contenidos

Tatiana Gutiérrez Delgado, Procuradora

Colaboraciones:

Andrea Calderón Gassmann, Procuradora

Silvia Patiño Cruz, Procuradora

Amy Román Bryan, Procuradora

Evelyn Hernández Kelly, Abogada

José Armando López Baltodano, Procurador Director

Agradecimiento:

A la Oficina Internacional de Asistencia Antinarcoóticos y Cumplimiento de la Ley (INL) de la Embajada de los Estados Unidos por la cooperación financiera brindada para diseñar y diagramar la presente Guía.

Procuraduría General de la República

Procuraduría de la Ética Pública

9 de diciembre del 2023

(Día Internacional contra la Corrupción, ONU)



Diseño y diagramación
Keilor A. Blanco
Tel: 8984-2205