Acuerdo de Junta Directiva del AyA		
Sesión No. 2021-62 Ordinaria	**Fecha de Realización** 21/Sep/2021	**Acuerdo No.** 2021-431 BIS
Artículo 5.1-Política y procedimiento para el manejo de conflictos de interés. Acuerdo no 2021-75. (Ref. PRE-J-2021-02927) Memorando GG-2021-02697		
Atención Dirección Tecnologias de la Información, Dirección Comunicación, Dirección Jurídica, Unidad Control Interno, Gerencia General,		
Asunto Seguimiento al acuerdo n.° 2021-431		**Fecha Comunicación** 04/Oct/2021

JUNTA DIRECTIVA
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

Por error involuntario la Política y procedimiento para el manejo de conflictos de interés comunicada mediante el acuerdo n.° 2021-431 en fecha 24 de setiembre de 2021, omitió incorporar los considerandos III y IV, por lo tanto, se enmienda dicho yerro y se adjunta y comunica de manera completa la política y procedimiento aprobado por este Despacho:

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Conoce esta Junta Directiva la propuesta de POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS, con base en lo siguiente:

CONSIDERANDOS

I.- COMPETENCIAS DE LEY.

De acuerdo con los artículos 1 y 2 de la Ley Constitutiva del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados N°2726, Ley N°2726, de fecha 14 de abril de 1961, la Institución (en adelante "AyA" por sus siglas de Ley) debe dirigir, fijar políticas, establecer y aplicar normas, realizar y promover el planeamiento, financiamiento, desarrollo y resolver todo lo relacionado con la prestación del servicio de agua potable y recolección y evacuación de aguas residuales para todo el territorio nacional, de manera que garantice a todos los habitantes de la República el acceso a los servicios básicos de agua potable y saneamiento, con los estándares de calidad, continuidad, cantidad y acceso universal que exige la actualidad nacional.

Los artículos 6 y 11 de la mismas Ley Constitutiva del N°2726, exponen que el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados estará regido por la Junta Directiva nombrada por el Consejo de Gobierno, a la cual le corresponde dictar las Políticas de la institución basada entre otros criterios, en la prevención para el manejo de "CONFLICTOS DE INTERÉS", con base en las figuras detalladas por el ordenamiento jurídico vigente, de forma que no sean de desconocimiento, o de difícil aplicación o interpretación por parte de los servidores públicos de AyA.

Por medio de las "POLÍTICAS" que expone la Ley Constitutiva N°2726, la Junta Directiva debe establecer procedimientos básicos que garanticen que el acceso al servicio público de agua potable y saneamiento que se demanda en los artículos 1 y 2 de la Ley Constitutiva de AyA N°2726 y consagrado en el artículo 51 de la Constitución Política, se brinde a la ciudadanía que lo requiera, bajo principios aprobados por el ordenamiento jurídico vigente, de forma que exista seguridad jurídica sobre cada uno de los trámites que por Ley compete resolver a AyA, y que de esta forma, se eviten entre otros, vicios de nulidades en las actuaciones administrativas dictadas por AyA con consecuencias administrativas, pecuniarias y penales tanto para la administración como para los servidores que la representan ante la consumación de conductas ilícitas o emitidos bajo un contexto que manifiesta un posible "CONFLICTO DE INTERÉS", o bien, algún tráfico de influencia o incumpliendo el régimen de incompatibilidades.

II.- ANTECEDENTES QUE MOTIVAN LA POLÍTICA.

La Junta Directiva de AyA, debe rendir el *"Informe de Evaluación del Desempeño de la Directriz N° 039-MP - Política General para el Establecimiento de una Evaluación del Desempeño en las Junta Directivas u Órganos de Dirección de la Empresas Propiedad del Estado y de Instituciones Autónomas*" (en adelante *"Directriz N° 039-MP*"), dictada por la Presidencia de la República y Ministerio de la Presidencia, y publicada en el Diario Oficial La Gaceta N°65, Alcance N°76, del 02 de abril de 2019, la cual tiene como objeto y naturaleza definir los parámetros generales para la realización, entrega, análisis, seguimiento y definición de acciones de mejora en cuanto a la evaluación del desempeño sobre la gestión de la Junta Directiva u órgano de dirección, como órgano colegiado, así como de la gestión individual de sus miembros, para las empresas propiedad del Estado e instituciones autónomas, en cumplimiento de su mandato legal, entre ellas, Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados.

Según las obligaciones que se imponen en la "Directriz N° 039-MP", la Junta Directiva de AyA tiene que fijar los parámetros de eficiencia, eficacia y calidad que describe la "Directriz N° 039-MP", para realizar una evaluación del desempeño anual, siendo necesario definir los aspectos a considerar y los indicadores a ser evaluados en el instrumento a aplicar. En este contexto, es importante rescatar el "deber de lealtad", que define la *"Directriz N° 039-MP",* como aquella obligación que tienen los Directores miembros de una Junta Directiva u Órgano de Dirección de velar por los intereses de la empresa o institución que dirigen, así como de dirigir sus esfuerzos al logro de los objetivos propios de la entidad y del Gobierno de la República; incluye además la obligación de velar por el interés de los clientes o beneficiarios de la empresa o institución y de guardar la ética y la moral en su función, siendo el objetivo final, el que esos deberes sean transmitidos y aplicados por toda la organización que representan.

Conforme a lo anterior, mediante el Acuerdo N° 2021-75, de fecha 10 de febrero de 2021, la Junta Directiva de AyA conoce el informe

de resultados del proceso de autoevaluación de la Junta Directiva del AyA y acuerda instruir a la Unidad de Control Interno para que coordine la definición del plazo para el cumplimiento de las mejoras generadas, entre ellas, la elaboración a cargo de la Dirección Jurídica de AyA, de la "POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS".

Bajo dicho contexto, debemos considerar el Memorando No. PRE-J-2021-02099, emitido en fecha 11 de junio de 2021 por la Asesoría Legal Laboral Penal – Jurídica, titulado en el Asunto "Acuerdo de Junta No. 2020-392", de acuerdo con el cual se debe tener al "Recurso de Recusación", establecido en el Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública, en el numeral 230 y siguientes, como el fundamento legal para establecer el procedimiento del "Recurso de Recusación e inhibitoria" a lo interno de la institución.

Por su parte, mediante Resolución N°2013011454, emitida por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a las 15 horas con 05 minutos del 28 de agosto de 2013, se destaca: *"(…) desde el 29 de marzo de 1996, la Organización de Estado Americanos aprobó la Convención Interamericana Contra la Corrupción (CICC), el cual consiste desde entonces en el principal instrumento jurídico internacional a nivel americano sobre el tema. Dicha Convención establece a los países signatarios el cumplimiento de determinadas obligaciones, que van desde la tipificación de figuras delictivas en sus ordenamientos nacionales, hasta la adopción de diferentes medidas de tipo normativo e implementación de "POLÍTICAS PÚBLICAS", con el fin de hacer cumplir sus más altos propósitos, que son el fortalecimiento y desarrollo, en cada uno de los Estados Parte, de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción y la promoción de la cooperación entre ellos, a fin de asegurar la eficacia de estas medidas y acciones. En efecto, Costa Rica suscribió e incorporó al derecho interno la Convención Interamericana contra la Corrupción mediante Ley N° 7670 del 17 de abril de 1997 comprometiéndose a crear, mantener y fortalecer los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción. Es precisamente en dicha normativa por la que el Estado de Costa Rica se comprometió a fortalecer la implementación de leyes y sistemas reglamentarios respecto a los "CONFLICTOS DE INTERÉS" de modo que permitan la aplicación práctica y efectiva de un sistema de ética pública, así como la aplicación de mecanismos de carácter preventivo que detecten dichos conflictos en la función pública. Bajo esa inteligencia, es clara entonces la obligación, por parte del Estado de reforzar el régimen de acceso e ingreso al servicio de la administración pública y el régimen de incompatibilidades e inhabilidades, con la salvedad de que no vulneren otros derechos y principios del mismo rango contenidos en nuestro Derecho de la Constitución (…)".*

Al respecto, el artículo 3 de la propia Convención Interamericana contra la Corrupción, Ley N°7670, establece que los Estados miembros deberán emitir normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas orientadas a prevenir "CONFLICTOS DE INTERÉS". De igual forma, el artículo 7 de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, adherida por el Estado de Costa Rica por medio de la Ley N°8557 del 29 de noviembre del 2006, solicita a los estados miembros, la implementación de sistemas destinados a prevenir los "CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA".

Además, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), de la cual nuestro país se encuentra adherido por medio de Ley N°9981 del 21 de mayo de 2021, recomienda la adopción de medidas para la prevención, identificación y manejo adecuado de los conflictos de interés, lo anterior por medio del documento "Directrices de la OCDE para la gestión de conflictos de intereses en el servicio público - Informe "Manejo de conflictos de intereses en el servicio público - Directrices de la OCDE y experiencias nacionales[1].", el cual define el "CONFLICTO DE INTERÉS DE NATURALEZA PÚBLICA", *"como aquel que involucra un conflicto entre el deber público y los intereses privados de una persona servidora pública, en el que esta tiene un interés privado con capacidad de influir indebidamente en el ejercicio de sus deberes y responsabilidades oficiales.*

Cabe destacar que los criterios emitidos por la OCDE en materia de "CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA", han sido reconocidos por la Conferencia de los Estados Parte en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, de Las Naciones Unidas, Grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre prevención de la corrupción Viena, 22 a 24 de agosto de 2011, la cual expone en el Documento de antecedentes Preparado por la Secretaría lo siguiente: *"(…) Los Principios para la ética en la función pública de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) establecen un marco de referencia destinado a los países con el fin de asegurar normas elevadas de conducta que promuevan la honradez en la función pública. Entre las primeras medidas establecidas en esos principios figura la aprobación de un conjunto de normas de conducta con objeto de crear entre los responsables de la función pública y los ciudadanos una manera común de entender los valores y normas a los que habrá que ceñirse. La OCDE presta asistencia a los países, tanto miembros como no miembros, para que elaboren, modernicen y pongan en práctica códigos de conducta del sector público seleccionando las buenas prácticas y llevando a cabo exámenes por homólogos. La OCDE respalda también la labor de los gobiernos encaminada a adoptar enfoques eficaces para arreglar conflictos de intereses mediante las Directrices para la gestión de conflictos de intereses en la función pública. Varios países miembros de la OCDE y países no miembros, en particular de las regiones de Asia y el Pacífico, Europa oriental y América Latina, han utilizado esas Directrices para revisar fórmulas de solución existentes y modernizar las políticas en materia de conflictos de intereses. La OCDE ha elaborado un conjunto de instrumentos de apoyo a los encargados de formular políticas y los profesionales para la adopción de medidas eficaces que permitan descubrir la existencia de conflictos de intereses y prevenirlos. A fin de apoyar la formulación de políticas basada en realidades, la OCDE presenta a sus países miembros información comparada sobre la divulgación de conflictos de intereses en todas las ramas de gobierno en el marco del Panorama de las administraciones públicas[3] (…)"*

III.- ALCANCE DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA.

La observancia e implementación de la presente "POLÍTICA", es de aplicación de todos los servidores públicos del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, incluida la administración activa conformada por los Jerarcas, Titulares Subordinados y demás dependencias de la institución que en el ejercicio de las competencias asignadas por Ley, deben participar por medio de cualquier forma de conocimiento, opinión, manifestación u aporte técnico – científico – administrativo – legal – financiero o social, en la resolución de cualquier trámite gestionado por terceros internos o externos, o bien gestionados a título personal en calidad de usuarios de la institución, sea por trámites de índole personal o ejercicio liberal de la profesión.

IV.- MARCO JURÍDICO DE LA POLÍTICA.

El AyA dentro de las potestades y obligaciones que le confiere el ordenamiento jurídico vigente, debe proceder con la observancia del principio de legalidad consagrado en el artículo 11 de la Constitución Política, el cual expone que los funcionarios públicos están obligados a cumplir los deberes que la Ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella, siendo que para el ejercicio de su servicio deben prestar juramento de observar y cumplir la Constitución y las leyes, de manera que la acción para exigirles la responsabilidad administrativa, civil y penal por sus actos es pública. Este principio es también abordado, pero de forma general en el artículo 18 de la Constitución Política, el cual expone que los costarricenses deben observar la Constitución y las leyes.

De acuerdo con lo anterior y visto el Alcance de la presente "POLÍTICA", es menester detallar los principios y conductas que deben observar los servidores de AyA para dar seguridad jurídica a cada uno de los trámites que por Ley compete resolver a la institución, de forma que los actos se ejecuten en escenarios administrativos libres de posibles "CONFLICTOS DE INTERÉS", y por tanto se ejecuten conforme lo regulado por diferentes normas del ordenamiento jurídico vigente que deben ser de acatamiento en atención al principio de legalidad descrito, específicamente:

- **Ley General de la Administración Pública N°6227.**

Los artículos 102 y 107 y 108 definen el deber de obediencia de los servidores públicos, el artículo 111 define el concepto de servidor público, los artículos 113, 114, 128, 129, 130 decretan la validez de los actos con relación a las competencias del funcionario que los emite, los artículos 158, 159, 166, 170, 177 exponen las eventuales consecuencias de nulidad absoluta de los actos administrativos dictados por vicios de competencia, los artículos 191, 192, 198, 199, 200, 203, 211 y 212 detallan la responsabilidad del servidor público por conducta lícita o ilícita y distribución de responsabilidades cuando corresponda al servidor público por conducta ilícita, y los artículos 230 y 231 describen las causales de abstención, impedimento, y recusación en procedimientos administrativos, remitiendo a la aplicación de las causas que plasma la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 102 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos N°8131.

- **Ley Orgánica del Poder Judicial N°8 y su Reforma Integral N°7333.**

Los artículos 8, 9 y 25 describen prohibiciones que deben cumplir los servidores públicos del Poder Judicial en el ejercicio de sus competencias asignadas por Ley, y el artículo 31 expone que a falta de regla expresa sobre impedimentos, excusas y recusaciones, se estará a lo dispuesto en el Código Procesal Civil, en cualquier materia, salvo en la jurisdicción constitucional la cual se regirá por sus propias normas y principios.

- **Código Procesal Civil N°9342**.

El artículo 12 describe las causales de impedimento de los servidores públicos, el artículo 13 define las causales de inhibitoria, el artículo 14 describe las causas de recusación, el procedimiento de recusación y los efectos de recusación.

- **Código Procesal Contencioso Administrativo N°8508.**

El artículo 8 las causa de inhibitorias, que deben ser observadas por los servidores públicos.

- **Ley de la Administración Financiera de la República N°1279.**

El artículo 102 fue derogado por el artículo 111 de la Ley de Contratación Administrativa Nº7494, mientras que el resto de la Ley N°1279, fue derogada en su totalidad por el artículo 127 de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos N° 813, la cual establece en el artículo 7, el deber de los servidores públicos en observar el principio de legalidad en los actos y contratos administrativos dictados en materia de administración financiera, los cuales deberán conformarse sustancialmente con el ordenamiento jurídico, según la escala jerárquica de sus fuentes, el artículo 108, establece los criterios de anomalías y responsabilidad civil, administrativa por el desempeño de sus funciones, deberes y atribuciones asignados al cargo, cuando en su conducta medie dolo, culpa o negligencia, sin perjuicio de las responsabilidades penales, y el artículo 110 describe los Hechos generadores de la responsabilidad administrativa, civil y penal del servidor público.

- **Ley de la Contratación Administrativa N°7496.**

El artículo 22 define el ámbito de aplicación de prohibición para contratar con la Administración Pública, imponiendo de forma expresa a los funcionarios sujetos de prohibición, abstenerse de participar, opinar, o influir en cualquier forma, en la ejecución de contratos, el artículo 23 establece el procedimiento para levantamiento de incompatibilidad, los artículo 24 y 25, definen la prohibición de influencias y efectos de incumplimiento en materia de Contratación Administrativa, mientras que los artículos 95, 96, 97 y 98, establecen el régimen sanciones por incumplimiento de la norma.

- **El Código Notarial N°7764.**

El artículo 7 define las causales de prohibición para el ejercicio de la actividad notarial, el artículo 8 establece las regulaciones específicas para el ejercicio del notariado dentro de la Administración Pública, el artículo 35 impone el deber de imparcialidad que deben resguardar los notarios públicos, el artículo 42 describe los impedimentos de cualquier testigo en materia notarial, mientras que el artículo 126 inciso d), indica las causas de la nulidad absoluta de actos notariales. Asimismo, los Lineamientos para el ejercicio y control del Notario Institucional promulgados por la Dirección Nacional del Notariado, establecen el alcance, competencia y deberes inherentes a esta forma de ejercer el notariado por parte de funcionarios públicos habilitados para tal fin por parte de la Dirección

citada.

- **Ley de Control Interno N°8292.**

El artículo 1 define el contenido y ámbito de aplicación con el fin de proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal, exigir confiabilidad y oportunidad de la información, cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico. El artículo 8 define el concepto de "Sistema de Control Interno", el artículo 12 indica que los "Jerarcas y Subordinados", deben analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan, el artículo 13 indica que serán deberes del "jerarca" y de los "titulares subordinados", entre otros, mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios, establecer relaciones de jerarquía, asignar la autoridad y responsabilidad de los funcionarios y proporcionar los canales adecuados de comunicación, para que los procesos se lleven a cabo; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable y establecer políticas y prácticas de gestión de recursos humanos apropiadas, principalmente en cuanto a contratación, vinculación, entrenamiento, evaluación, promoción y acciones disciplinarias; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable. Por su parte, el artículo 14 indica que serán deberes del "Jerarca", establecer los mecanismos operativos que minimicen el riesgo en las acciones por ejecutar, los artículos 32 y 34 disponen los deberes, potestades y prohibiciones de los funcionarios de Auditoría, así como las prohibiciones, el artículo 38 regula los Planteamiento de conflictos ante la Contraloría General de la República, el artículo 39, describe las causales de responsabilidad administrativa de los servidores sujetos a observar la Ley, el artículo 40, describe las causales de responsabilidad administrativa del Auditor, los Subauditores y los demás funcionarios de la auditoría interna y el artículo 41 describe la lista taxativa de sanciones administrativas.

- **Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento en la Función Pública N°8422.**

En términos generales, establece principios de orden ético, moral y legal que imponen deberes de conductas de servidores públicos, basados en la legalidad, objetividad, imparcialidad, neutralidad, eficacia, transparencia, resguardo de la hacienda pública, sometimiento a los órganos de control, entre otros.

El artículo 2, describe el concepto de "SERVIDOR PÚBLICO", el artículo 3 describe el "DEBER DE PROBIDAD" de deben observar todos los servidores públicos, el artículo 4 establece la sanciones por incumplimiento al "DEBER DE PROBIDAD", y de forma complementaria se constituyen los siguientes delitos penales y prohibiciones: articulo 5 - Fraude de Ley, artículo 6 - Nulidad de actos con fraude de ley, articulo 13 – Territorialidad de la norma, artículo 14 - Prohibición de ejercer profesiones liberales, artículo 16 - Prohibición de percibir compensaciones salariales, artículo 18 – Incompatibilidades en el ejercicio del servicio público, articulo 19 – Procedimiento para levantamiento de incompatibilidad, artículos 37, 38 y 39 –Responsabilidad y sanciones de los servidores que incumplan las regulaciones de la Ley, artículo 45 - Enriquecimiento ilícito, artículo 48 - Administración en provecho propio, artículo 52 - Tráfico de influencias, artículo 53 - Prohibiciones posteriores al servicio de cargo, artículo 54 - Apropiación de bienes otorgados al Estado, artículo 56 - Reconocimiento ilegal de beneficios laborales, artículo 59 inhabilitación.

- **Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los Jerarcas, Titulares Subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, Auditorías Internas y Servidores Públicos en general. Nº D-2-2004-CO - Contraloria General de la Republica.**

El articulado 1° define los enunciados rectores que deben observar los Jerarcas, los Titulares Subordinados y demás servidores públicos, específicamente; Legalidad constitucional, Igualdad, Regularidad, Eficiencia, Eficacia, Austeridad, Transparencia, Lealtad, Probidad, Responsabilidad, Integridad, Honestidad, Liderazgo, así como la Objetividad e imparcialidad, Neutralidad política, y atención de conflicto de interés. El articulo 2 describe las Directrices para las auditorías internas y funcionarios de la Contraloría General de la República, quienes deben observar los principios de Independencia, objetividad e imparcialidad, Neutralidad política y atención del conflicto de interés. Por su parte, el artículo 3 describe otras directrices complementarias para los funcionarios de la Contraloría General de la República, basadas en la ética en la función.

V.- ALCANCES DE LOS "CONFLICTOS DE INTERÉS" SEGÚN LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPUBLICA.

- **Dictamen N° C-181-2009 del 29 de junio del 2009.**

Definición de conflicto de intereses. *"(…) se ha señalado que el conflicto de intereses involucra un conflicto entre la función pública y los intereses privados del funcionario público, en el que el funcionario público tiene intereses de índole privada que podrían influir de manera inadecuada en la ejecución de sus funciones y la responsabilidad oficial. (definición de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OECD). Asimismo, se advierten esfuerzos generalizados a nivel mundial en materia de fomento a la transparencia y la ética en la función pública, incluyendo desde luego acciones y regulaciones de carácter preventivo (…)".*

- **Dictamen N° C-181-2009 del 29 de junio del 2009.**

La mera presencia de un interés personal y directo genera la obligación de abstención para evitar favorecimiento indebido, quedando en el plano preventivo. La obtención del beneficio indebido ya constituye un acto irregular. *"(…) no es lo mismo la presencia de un interés directo, que la obtención de un beneficio directo. En efecto, la presencia de un interés personal y directo del funcionario sobre determinado asunto que le corresponde conocer en el ejercicio de sus atribuciones, debe originar su separación de éste, a efectos de no poner en riesgo su deber de imparcialidad, y tutelar así de forma óptima la transparencia y credibilidad en la función pública. Pero (…) aún no se ha producido una situación de favorecimiento, y justamente por ello es que, en*

carácter preventivo, procede la separación del funcionario del conocimiento del asunto de que se trate. En cambio, la obtención de un beneficio directo en el ejercicio de la función pública ya implica un acto de favorecimiento indebido, que ciertamente puede llegar a configurar un motivo para imponer sanciones al funcionario (…)".

- **Opinión Jurídica N° OJ-094-2007 del 21 de septiembre del 2007.**

El ejercicio liberal de la profesión, para los funcionarios sin prohibición ni limitación para hacerlo, tiene como límite los conflictos de intereses. *"(…) De todo lo hasta aquí expuesto se desprende con claridad que si el cargo público no está sujeto a ninguna limitación de carácter legal o contractual para ejercer en forma liberal la profesión, la persona que lo ocupa puede patrocinar clientes privados, con la limitación de que tal ejercicio liberal no puede entrañar, de ningún modo, un conflicto de intereses respecto de su condición de funcionario público (...)"*

- **Dictamen N° C-192-2008 del 4 de junio del 2008.**

Aun cuando el funcionario no esté sujeto a dedicación exclusiva, se mantiene prohibición de realizar actividades privadas generadoras de conflictos de intereses. *"(…) Consecuencia de lo anterior, no es procedente que un funcionario público acogido al régimen de Dedicación Exclusiva pueda separarse temporalmente de este régimen para en el ejercicio privado de su profesión acreditarse como Certificador de Uso Conforme del Suelo ante el MAG-INTA. Ahora bien, es menester dejar claro que aún en el supuesto de que el funcionario no estuviera acogido al régimen de dedicación exclusiva, igualmente sería negativa la respuesta a esta tercera interrogante, en razón de que se mantendría el mismo supuesto de la primera pregunta, es decir, que en tanto se trata de un funcionario del MAG se mantendría la prohibición al entrañar esa situación un conflicto de intereses inconveniente para la Administración Pública y por demás, contrario a los principios éticos que rigen la función pública (…)"*

- **Dictamen N°C-192-2008 del 4 de junio del 2008.**

Funcionarios no puede hacer uso de vacaciones o permisos sin goce salarial para realizar actividades que generen conflictos de intereses. Prohibición se mantiene en esos períodos. *"(…) "En primer término, nótese que en ambos supuestos –permiso sin goce de salario y vacaciones- la relación laboral sigue subsistiendo. "(…) En consideración a lo expuesto, se concluye que los funcionarios públicos –aún más en tratándose de aquellos que se encuentren sujetos al régimen de dedicación exclusiva- no pueden hacer uso de figuras como el permiso sin goce de salario o las vacaciones para dedicarse a labores en el ejercicio privado de su profesión que requieran de la aprobación de la misma institución a la cual le prestan sus servicio -tal y como sucede en el caso que se nos consulta- en virtud de que ello resulta abiertamente contrario a los principios éticos que rigen la función pública, y propiciarían una situación de evidente conflicto de intereses, de ahí que se trate de una práctica a todas luces inconveniente para la Administración Pública (…)"*

VI.- DEFINICIÓN DE "CONFLICTOS DE INTERÉS" SEGÚN LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

- **Oficio DJ-1269 del 25 de octubre de 2017 – DIVISION JURIDICA**

"(…) La autora Gutiérrez Delgado indica que los intereses pueden constituir aquellos procedentes de vínculos familiares, religiosos, comunales, políticos, profesionales, entre otros (…) siendo estos de diversa condición ya que en la función pública resulta un aspecto en muchas ocasiones casuístico. (…) En ese sentido, es importante destacar el concepto de conflicto de intereses citado por la misma Gutiérrez, tomado de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), organismo que estima que: "involucra un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un servidor público, en el que el funcionario público tiene un interés privado con capacidad de influir indebidamente en el ejercicio de sus deberes y responsabilidades oficiales" Referente a estos conflictos de intereses se indica que se clasifican en tres categorías: reales, potenciales y aparentes. (…) En primer lugar "los conflictos de interés reales" son aquellos que ya afectaron la conducta pública, e incluso violaron obligaciones éticas de la función, como sucede para quien, pese a tener el deber de abstención en favor del interés público, interviene en el mismo y por lo tanto se concreta el conflicto. En segundo lugar "los conflictos de interés potenciales" corresponden al ámbito preventivo teniendo como fin evitar que se genere un conflicto, buscando una gestión transparente y desinteresada en las decisiones y actuaciones propias del cargo público desempeñado. Por último, "el conflicto de intereses aparente" se refiere a aquellos casos que generan dudas razonables sobre la imparcialidad y por ende, pueden afectar la imagen del servidor público, lesionando la confianza y credibilidad administrativa (…)".

VII.- OBJETIVO GENERAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA.

Fomentar en cada uno de los servidores públicos de AyA, una cultura de conocimiento, prevención y aplicación de las normas del ordenamiento jurídico vigente, relacionadas con la regulación de procedimientos que buscan evitar el conflicto de intereses en el ejercicio de las funciones asignadas, procurando además, procedimientos institucionales que conlleven a la aplicación práctica de dichas normas, de forma que la culturización se convierta en una gestión cotidiana en el quehacer institucional.

VIII.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA.

1. Fomentar entre la comunidad Institucional, una cultura de prevención y anticipación al conflicto de intereses en el ejercicio de las funciones asignadas, y basada en el concepto de "servidor" al "público".
2. Garantizar a la ciudadanía el acceso a los servicios que brinda a la AyA, bajo estándares de legalidad constitucional, igualdad, regularidad, eficiencia, eficacia, austeridad, transparencia, lealtad, probidad, responsabilidad, integridad, honestidad, liderazgo, así como la objetividad e imparcialidad, neutralidad política, y atención de conflicto de intereses que dictan las directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jerarcas, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, Auditorías Internas y servidores públicos en

general.

3. Establecer los medios de capacitación y comunicación virtual o presencial, que permitan a los servidores de AyA, conocer los alcances de la presente Política.
4. Concientizar a la comunidad institucional sobre las consecuencias y responsabilidades que puede acarrear la no prevención de conflictos de intereses en el ejercicio de sus funciones.
5. Optimizar los recursos tecnológicos, de capital humano, control interno y financieros necesarios para la implementación de la presente Política.
6. Detectar de forma preventiva, las conductas de los servidores de AyA que puedan generar conflictos de intereses en la resolución de tramites asignados en el ejercicio de sus funciones, y de esta forma culturizar a lo interno de AyA, la aplicación oficiosa de la prohibición, excusa o inhibitoria según corresponda.

POR TANTO

Con fundamento en lo anterior, esta Junta acuerda lo siguiente:

I.- POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS: AyA propiciara los mecanismos para fortalecer el sistema de control interno, capital humano, recurso tecnológico, legal y social, con el fin de cumplir en forma efectiva las metas y objetivos institucionales en materia de prevención oportuna de los conflicto de interés en el ejercicio de las competencias asignadas a los servidores públicos de la institución, mediante una estrategia de mejora continua, actualización, divulgación y capacitación e integración de las normas y principios que rigen la materia en los procesos internos de AyA, de forma que el servicio brindado por AyA a la ciudadanía, se cumpla con los estándares de legalidad constitucional, igualdad, regularidad, eficiencia, eficacia, austeridad, transparencia, lealtad, probidad, responsabilidad, integridad, honestidad, liderazgo, objetividad, imparcialidad y neutralidad política acorde a las necesidades y expectativas de los usuarios y su entorno.

II.- DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA. La Administración Activa en coordinación con las dependencias internas correspondientes, deberá implementar la presente "POLÍTICA" en el plazo de 8 meses contados a partir de la aprobación de esta por medio de Acuerdo de Junta Directiva firme. Además, con el fin de dar publicidad a la ciudadanía, la Administración Activa con apoyo de la Dirección de Comunicación Institucional y Dirección de Sistemas de Información, publicará la presente "POLITICA" en la página Web institucional, una vez aprobado el Acuerdo respectivo.

III.- DE LA ACTULIZACION NORMATIVA DE LA POLÍTICA. La Administración Activa con apoyo de la Dirección Jurídica, revisará y actualizará anualmente las normas del ordenamiento jurídico que dan fundamento a la presente "POLÍTICA", y notificaran a la Junta Directiva de AyA sobre las posibles modificaciones, integraciones, nulidades o derogaciones que pudieran producir las normas con el fin de proceder a actualizarla en la presente "POLÍTICA", siendo la primera revisión ejecutada, en el plazo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor de esta "POLÍTICA".

IV.- Notifíquese a la Administración Activa y dependencias internas correspondientes, la aprobación del presente Acuerdo de Junta Directiva firme, para su debido conocimiento, divulgación e implementación.

V.- Se instruye a la Unidad de Control Interno, valorar la posibilidad de brindar una capacitación al personal sobre esta política.

Es todo.

ACUERDO FIRME

REFERENCIAS:

[1] Directrices De La OCDE para la gestión de conflictos de intereses en el servicio público. Enlace:https://www.oecd.org/gov/ethics/oecdguidelinesformanagingconflictofinterestinthepublicservice.htm

[2] Managing Conflic of Interest in the Públic Service – OECD Guidelines and Overview. Enlace: https://read.oecd-ilibrary.org/governance/managing-conflict-of-interest-in-the-public-service_9789264104938-en#page1

REFERENCIAS:

[3] Documento de antecedentes Preparado por la Secretaría - CAC/COSP/WG.4/2011/3. Enlace: https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/WorkingGroups/workinggroup4/2011-August-22-24/V1183641s.pdf

Licda. Karen Naranjo Ruiz
Junta Directiva

KAREN NARANJO RUIZ (FIRMA)

Fecha de Firma: 04/oct/2021
Razón: Firma de Acuerdo
Lugar: Costa Rica