

PROTOCOLO DE GESTION DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Ministerio de Cultura y Juventud



Tabla de contenido

1. Introducción..... 3

2. Objeto 3

3. Ámbito de aplicación 3

4. Documentos de referencia 3

5. Definiciones..... 4

6. Contenido..... 5

 6.1 Sobre los tipos de intereses privados relevantes..... 5

 6.2 El manejo de los conflictos de interés..... 5

 6.3 Principios esenciales para el manejo de los conflictos de interés..... 6

 6.4 Obligaciones de las personas servidoras del Ministerio de Cultura y Juventud frente a los conflictos de interés. 7

 6.5 El deber de abstención 7

 6.6 Forma de presentación del deber de abstención 8

 6.7 Sobre el deber de denunciar 8

 6.8 Obligaciones de las jefaturas 8

 6.9 Resolución de las situaciones de conflicto de interés. 9

 6.10 Consideración de los conflictos de interés en procesos de selección de personal 9

 6.11 Incompatibilidades para la contratación administrativa..... 10

 6.12 Sobre la declaración sobre parentescos. 10

 6.13 Sobre las normas y prohibiciones..... 10

 6.14 Sobre las colaboraciones para viajes, pago de estudios y otras liberalidades..... 10

 6.15 Sobre invitaciones a eventos recreativos, comidas y otras atenciones sociales..... 11

 6.16 Sobre la participación en actividades organizadas o patrocinadas por proveedores y aceptación de obsequios. 11

 6.17 Sobre el pago por discursos, conferencias o actividades similares. .. 11

 6.18 Regalos del personal a cargo. 11

 6.19 Prohibición de realizar actividades privadas incompatibles. 12

 6.20 Prestación de servicios a terceros..... 12

 6.21 Relaciones y actos inconvenientes..... 12



6.22 Solicitud de colaboración para la institución.....	12
6.23 Aprovechamiento indebido del cargo, prestigio, influencia y otros elementos asociados.....	12
6.24 Uso de los bienes, materiales y útiles de la oficina	13
6.25 Emisión de cartas de recomendación.	13
6.26 Aceptación de trato preferente.	13
6.27 Información confidencial.....	13
6.28 Participación política y uso indebido del cargo para beneficio de agrupaciones políticas.....	13
6.29 Violación al deber de probidad	14
6.30 Deber de seguimiento por parte de los órganos competentes.....	14
6.31 Sobre el conocimiento del Protocolo de conflictos de interés del MCJ	14
7. Divulgación y sensibilización	14
8. Aprobación	14
9. ANEXO	15



1. Introducción

Actualmente, la corrupción se ha señalado como una de las principales preocupaciones de los ciudadanos, incluso por encima de la globalización o la migración¹; se constituye en un gran reto el lograr la integridad en el sector público, de forma que se garantice una actuación ética de las personas servidoras, para que incorporen principios y valores de tal forma que en su labor, prioricen el resguardo de los intereses públicos, por encima de los intereses privados.

El Ministerio de Cultura y Juventud viene trabajando para posicionar la gestión ética como un eje transversal en la institución. Se cuenta con un Manual de Valores Compartidos que establece los valores que identifican a la institución: la probidad, el respeto y el compromiso. También, en el año 2020 se aprobó la Política Ética, que traza la ruta de las acciones que se deben llevar a cabo para el fortalecimiento del Ministerio de Cultura y Juventud.

2. Objeto

El presente protocolo, busca establecer y clarificar las situaciones que implican conflictos de interés en el ejercicio de las funciones y la forma de atenderlas, con el fin de prevenir conductas improbas, corruptas y fraudulentas y lograr una actuación proba por parte de las personas servidoras del Ministerio de Cultura y Juventud, de forma que se resguarden los intereses comunes y la imagen institucional.

3. Ámbito de aplicación

Lo establecido en este protocolo será aplicable a todas las personas servidoras que laboran en el Ministerio de Cultura y Juventud, sea en propiedad o interinas.

4. Documentos de referencia

Nuestro país ha suscrito distintos instrumentos internacionales en materia de anticorrupción y ha establecido leyes en este mismo sentido, que instan

¹ <https://www.oecd.org/gov/ethics/recomendacion-sobre-integridad-es.pdf>



a la administración pública a adoptar medidas para la prevención, detección y sanción de las conductas contrarias a la ética:

- a. La Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, Ley No. 8557 del 29 de noviembre del 2006, artículo 7, les solicita a los estados miembros la implementación de sistemas destinados a prevenir los conflictos de interés en la función pública.
- b. La Convención Interamericana contra la Corrupción, Ley No. 7670 del 17 de abril de 1997, en su artículo 3, por su parte, establece que se deberán emitir normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas orientadas a prevenir conflictos de interés.
- c. La Ley contra de la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la función pública, Ley No. 8422 de 6 de octubre de 2004, establece imperativos sustanciales de orden ético y legal que imponen deberes de conducta acordes con principios elementales de objetividad, imparcialidad, neutralidad política partidista, eficacia, transparencia, resguardo de la hacienda pública, respeto al bloque de legalidad y sometimiento a los órganos de control, entre otros.
- d. Que el artículo 3 de la Ley No. 8422 establece el deber de probidad aplicable a toda persona funcionaria pública, el cual obliga a cumplir las funciones que le confiere la ley con rectitud, buena fe y estricto apego a la legalidad, asegurando que las decisiones que se adopten en cumplimiento de las atribuciones públicas se ajusten a la imparcialidad y se orienten a la satisfacción del interés general.
- e. Que el artículo 13, inciso a) de la Ley General de Control Interno, Ley No 8292 del 04 de setiembre de 2002, establece como deber de las y los jefes y titulares subordinados, tomar acciones para promover la integridad y el cumplimiento de los valores éticos de la función pública a nivel institucional.
- f. Que la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), de la cual Costa Rica es miembro, recomienda la adopción de medidas para la prevención, identificación y manejo adecuado de los conflictos de interés.²

5. Definiciones

- a. **Conflicto de interés.** Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, un conflicto de interés de naturaleza pública es 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

² Guía sobre el Manejo de Conflictos de Intereses en el Sector Público y Experiencias Internacionales” de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).



influir indebidamente en el ejercicio de sus deberes y responsabilidades oficiales³.

- b. **Principios:** Elementos fundamentales sobre los que se construye la convivencia; estos guían las acciones de las personas con el fin de preservar la coexistencia social.
- c. **Probidad:** Honradez e integridad al tomar nuestras decisiones y al actuar.⁴
- d. **Gestión Ética:** Estrategia de la gestión institucional a partir de la ética. Constituye una actuación autorregulada, que demanda la participación de todas las personas funcionarias del MCJ y contribuye a la toma de decisiones, a la aplicación desde la convicción de los principios y valores que en el desempeño de la función pública corresponde, a la consolidación de la misión y visión, a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizacionales hacia el logro de los objetivos y a asumir sus responsabilidades frente a los públicos de interés.
- e. **Valores:** Creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. Se entenderán como valores los comprendidos en el Manual de Valores Compartidos del Ministerio de Cultura y Juventud.

6. Contenido

6.1 Sobre los tipos de intereses privados relevantes

Los intereses privados con capacidad de generar conflictos de interés pueden ser de distinta índole: financieros o pecuniarios (negocios, deudas, expectativas de trabajos, etc.), derivados de relaciones familiares (círculo familiar cercano), afectivos (amistad íntima, enemistad manifiesta, noviazgo, relaciones de pareja públicas o clandestinas, etc.), comunales, religiosos o de las afiliaciones con organizaciones con o sin fines de lucro, empresariales, políticas, sindicales o profesionales, entre otros.⁵

6.2 El manejo de los conflictos de interés

Los conflictos de interés deben ser manejados de manera oportuna y efectiva, a través de medidas tendientes a su prevención, detección y solución, por el riesgo que implican para la probidad e integridad en el ejercicio de la función pública y la amenaza que representan para el interés común, la confianza y la credibilidad en la institución.

³ “Guía sobre el Manejo de Conflictos de Intereses en el Sector Público y Experiencias Internacionales” de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

⁴ Manual de Valores Compartidos MCJ.

⁵ “Guía sobre el Manejo de Conflictos de Intereses en el Sector Público y Experiencias Internacionales” de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 1.1.



6.3 Principios esenciales para el manejo de los conflictos de interés

Las personas servidoras del Ministerio de Cultura y Juventud deben comprometerse a practicar los siguientes principios:

- Servir al interés general: el trabajo debe ser ejercido de tal forma que prive el interés público con apego a la legalidad, sin la menor consideración de provecho personal.
- Transparencia y escrutinio: los intereses y relaciones privadas de las personas servidoras, que puedan comprometer el ejercicio desinteresado de las funciones públicas deben ser revelados de manera oportuna, como garantía de transparencia y correcta gestión de las situaciones de conflictos de interés.
- Responsabilidad individual y ejemplo: las personas servidoras deben comportarse todo el tiempo con integridad y organizar sus asuntos privados de forma que se eviten los conflictos de interés.
- Protección de la confianza y credibilidad: debe privar la adopción de medidas efectivas y oportunas que den solución a los conflictos de interés de las personas servidoras y resguardando el prestigio institucional.

Además, se debe de considerar lo indicado en el Decreto Ejecutivo N° 33270, Capítulo III correspondiente a los Principios Éticos que deben regir la conducta de los servidores, en su artículo 7, sean los siguientes:

Son principios éticos de la función pública y de los servidores, los siguientes:

1-. Servicio: El ejercicio de la función pública debe orientarse a la satisfacción del bien común, que es su fin último y esencial. Se debe servir de manera humana, digna y eficiente, sin asumir actitudes que perjudiquen la imagen de la administración pública en general y del Ministerio, en particular y dañen los derechos de los habitantes. El cargo se debe ejercer con profesionalismo, vocación, disciplina, diligencia, oportunidad y eficiencia para dignificar la función pública y mejorar la calidad de los servicios. Su actuación está sometida a la evaluación de resultados y a la rendición de cuentas, de conformidad con el artículo 11 de la Constitución Política.

2-. Imparcialidad: Ser imparcial y justo en las relaciones laborales y en la prestación del servicio, sin tratar con privilegio o discriminación a los administrados por razones económicas, sociales, ideológicas, políticas, étnicas, religiosas y de género.

3-. Legalidad: Ejercer el cargo de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República, sin abusar del poder, la autoridad y las atribuciones concedidas por la ley.

4-. Transparencia: Actuar de buena fe. Abstenerse de participar en cualquier asunto que comprometa el criterio o genere dudas sobre la imparcialidad del servidor.



5-. Justicia: Hacer uso prudente de la libertad, de manera que los fines se obtengan por medios justos y lícitos. Actuar con equidad y respeto en el trato con los superiores, colaboradores, compañeros y administrados.

6-. Decoro: El servidor público debe actuar en forma tal que su conducta pueda admitir el examen público más minucioso. Para ello no es suficiente la simple observancia de la ley; deben aplicarse también los principios de ética del servicio público, regulados o no de modo directo por la ley.

6.4 Obligaciones de las personas servidoras del Ministerio de Cultura y Juventud frente a los conflictos de interés.

Todas las personas servidoras del Ministerio de Cultura y Juventud son responsables de vigilar que sus intereses privados no afecten las funciones a cargo, la confianza y credibilidad institucional y, en consecuencia, deben:

a) Evitar colocarse en situaciones de conflictos de interés que menoscaben o pongan en riesgo su imparcialidad, independencia e integridad para el ejercicio de las funciones de su cargo o puedan generar dudas razonables acerca de su objetividad o independencia o la del Ministerio de Cultura y Juventud.

b) Adoptar todas las previsiones posibles, para organizar sus asuntos privados a fin de prevenir los conflictos de interés.

c) Revelar los intereses privados que los coloquen en conflictos de interés: las personas servidoras del MCJ están obligadas a informar formalmente a su instancia superior jerárquica, sobre los intereses privados que los puedan colocar en una situación de conflicto de interés en el ejercicio de sus funciones, de manera transparente, oportuna y oficiosa como por ejemplo, las situaciones que provienen de parentescos por afinidad hasta tercer grado, ofrecimiento o entrega de regalos o ventajas de cualquier naturaleza, como nuevas actividades privadas de la persona servidora, relaciones personales afectivas o de negocios, entre otras, que sean potencialmente generadoras de conflictos de interés.

6.5 El deber de abstención

Todas las personas que laboran para el Ministerio de Cultura y Juventud, deberán abstenerse de asesorar, auxiliar, opinar o influir de cualquier forma, participar en la discusión o resolver asuntos sometidos a su conocimiento, ya sea individualmente o como miembro de un órgano colegiado, cuando se encuentren bajo los siguientes supuestos:

a. Tengan un interés directo.⁶

b. En asuntos que le interesen de la misma manera a su cónyuge, conviviente, ascendiente, descendiente o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o tercer grado de afinidad⁷, madrastras, padrastros, hijastras, hijastros o persona con quien tenga hijas o hijos.

c. Sean asuntos de interés directo de personas jurídicas o empresas con las cuales la persona servidora o sus parientes, en los términos descritos en el

⁶ Nuevo Código Procesal Civil, artículo 12, inciso 1)

⁷ El Artículo 48 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, reconoce el parentesco hasta tercer grado tanto por consanguinidad como por afinidad.



inciso anterior, tengan o hayan tenido, en los últimos doce meses, participación accionaria, ya sea directamente o por intermedio de otras personas jurídicas en cuyo capital social participen o sean o hayan sido apoderadas, apoderados o integrantes de algún órgano social.

d. Ser o haber sido tutora, tutor, curadora, curador, apoderada, apoderado, representante, administradora o administrador de alguna de las personas interesadas directas en el asunto, o lo haya sido el cónyuge, conviviente, hermanas, hermanos, ascendiente o descendiente de la persona servidora.

e. Cuando tenga amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas interesadas en el asunto, o la tenga, su cónyuge, conviviente, hermanas, hermanos, ascendiente o descendiente de la persona servidora.

f. En asuntos en que alguna de las personas interesadas directas, sea o haya sido, en los doce meses anteriores, socia, socio, jefa, jefe, compañera o compañero de trabajo de la persona servidora.

g. Cuando alguna de las personas interesadas en la respectiva gestión, sea acreedora, acreedor, deudora, deudor, fiadora, fiador por más de un salario base mensual correspondiente al "Auxiliar administrativo 1" de la relación de puestos del Servicio Civil, de la persona servidora que deba tramitar o resolver el asunto, o de su cónyuge y demás parientes mencionados en el inciso b del punto 6.5.

h. Cuando la existencia de alguna circunstancia de lugar a dudas justificadas respecto de su imparcialidad u objetividad.

6.6 Forma de presentación del deber de abstención

Las personas servidoras que deban presentar el motivo de abstención por las causas antes mencionadas lo harán por escrito ante la Jefatura inmediata, en la que de manera concreta se expresará el hecho o los hechos en que se funda y la causal que la autoriza, para cuyos efectos se ofrecerán o aportarán en el mismo acto las pruebas correspondientes. La Jefatura deberá resolver la gestión planteada en el plazo máximo de tres días hábiles.

6.7 Sobre el deber de denunciar

Es responsabilidad de todas las personas servidoras del MCJ denunciar ante el nivel superior jerárquico o ante la autoridad competente, las situaciones de conflictos de interés de las cuales tengan conocimiento, en ocasión del ejercicio del cargo y que involucren a otras personas servidoras de la institución.

6.8 Obligaciones de las jefaturas

Las jefaturas tienen un papel fundamental en la debida gestión de los conflictos de interés de las personas servidoras del Ministerio de Cultura y Juventud, y deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

a- Determinar las principales causas que podrían generar conflictos de interés que afecten a sus subalternos, en razón del cargo, funciones, circunstancias personales, entre otros aspectos.

b- Estar vigilantes para identificar las situaciones de conflicto de interés que puedan afectar al personal a su cargo en el desempeño de sus funciones.



c- Abrir espacios adecuados para que sus colaboradores, formulen sus dudas sobre esta materia y revelen los intereses privados que los puedan colocar en una situación potencial de conflicto de interés, de manera transparente, oportuna y en un ambiente de confianza.

d- Dar solución a situaciones de conflictos de interés que han sido inevitables en razón de los vínculos existentes, sean familiares o de otro tipo, con el fin de impedir la afectación a la gestión y a la imagen y credibilidad del MCJ y documentar sus acciones.

e- Ser firmes en la denuncia de las infracciones a la regulación de conflictos de interés, y cualquier conducta que ponga en riesgo la imparcialidad, la integridad pública, o genere dudas razonables, sobre la independencia y objetividad de la actuación de las personas servidoras a su cargo.

6.9 Resolución de las situaciones de conflicto de interés.

Siempre que se identifique una situación de conflicto de interés, deberán tomarse las medidas necesarias para resolverlo, con el fin de evitar una afectación al interés público, a la buena gestión de los asuntos a cargo del Ministerio de Cultura y Juventud, la confianza y credibilidad institucional.

Las medidas adoptadas deberán ser proporcionales al nivel del riesgo de afectación al interés público que implique la situación de conflicto de interés identificada, y conciliar, en la medida de lo posible, los intereses de la institución, el interés general y los intereses legítimos de las personas servidoras del Ministerio de Cultura y Juventud.

Para la resolución de los conflictos de interés se considerarán las siguientes medidas: ⁸

a- Abstención del conocimiento del asunto específico, cuando se trate de una situación aislada o poco recurrente.

b- Reorganización de los deberes y responsabilidades de la persona servidora.

c- Restricción a ciertos contenidos de información.

d-Traslado a otro puesto.

g-Cese con responsabilidad patronal, de acuerdo con los procedimientos establecidos en la ley.

6.10 Consideración de los conflictos de interés en procesos de selección de personal

El área a cargo de los procesos de selección de personal, deberá adoptar medidas que les permitan identificar eventuales situaciones de conflictos de interés, que puedan afectar a aspirantes a puestos en el Ministerio de Cultura y Juventud y valorar su relevancia en aras de determinar su condición de idoneidad. Además, deberán tener especial cuidado en el aseguramiento del cumplimiento de las causales de inelegibilidad previstas en la ley para la prevención de los conflictos de interés.

⁸ “Guía sobre el Manejo de Conflictos de Intereses en el Sector Público y Experiencias Internacionales” de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 1.2.2., punto b)



6.11 Incompatibilidades para la contratación administrativa.

Las áreas a cargo de los procesos de contratación administrativa deberán adoptar las medidas de verificación necesarias para evitar violaciones al régimen de prohibiciones establecido en los artículos 22 y 22 bis de la Ley de Contratación Administrativa, conforme lo dispone el numeral 20 de su Reglamento. Dentro de los sujetos que pueden generar un cuestionamiento a la transparencia del proceso licitatorio, están las personas físicas y jurídicas que fungen como consultores de los oferentes en cualquier tipo de contratación pública, respecto de los cuales la persona servidora deberá comunicar su relación de parentesco de acuerdo con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley contra la Corrupción, que reconoce el parentesco hasta tercer grado tanto por consanguinidad como por afinidad. La información actualizada sobre las personas físicas que laboran en el Ministerio de Cultura y Juventud, cubiertas por el régimen de prohibiciones, será publicada de manera oficiosa y oportuna en la página web institucional.

6.12 Sobre la declaración sobre parentescos.

Todas las personas aspirantes a puestos en el Ministerio de Cultura y Juventud estarán obligadas a presentar a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, al momento de postularse al puesto, una declaración jurada en la que hagan constar las relaciones de parentesco que tengan con servidores y servidoras, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, con indicación del cargo y oficina en la que laboran. Todas las personas servidoras, una vez nombradas, deberán actualizar la información contenida en el documento citado, en forma inmediata, cada vez que varíen las circunstancias declaradas. El registro de información que debe llevar la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos para los efectos, debe ser consultado, previo a la realización de cualquier movimiento de personal.

6.13 Sobre las normas y prohibiciones

a-Regalos y otros beneficios: Las personas servidoras del MCJ no deberán solicitar ni aceptar, directa o indirectamente, regalos, comisiones, premios, donaciones, favores, propinas o beneficios de cualquier tipo, con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones en la institución. Se exceptúa, el supuesto previsto en el artículo 20 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

b-Obsequios dirigidos a familiares o allegados: Las personas servidoras del MCJ deberán adoptar todas las medidas que, razonablemente, sean necesarias para garantizar que su círculo familiar o afectivo inmediato, no reciba ningún regalo o beneficio, entregado con motivo u ocasión el desempeño de las funciones que realiza en el Ministerio de Cultura y Juventud.

6.14 Sobre las colaboraciones para viajes, pago de estudios y otras liberalidades

Ninguna persona servidora del Ministerio de Cultura y Juventud, en virtud de su gestión, podrá solicitar o recibir de personas físicas o jurídicas, directa o indirectamente, colaboraciones para viajes, aportes en dinero, pago de



estudios o cursos, u otras liberalidades semejantes, con excepción de las becas oficiales, para su propio beneficio o de una persona ligada por parentesco o afinidad.⁹

Tampoco, podrá aceptar remuneraciones en dinero o especie, ni patrocinio de las personas usuarias interesadas en un proceso, por actividades relacionadas con el ejercicio del cargo.

6.15 Sobre invitaciones a eventos recreativos, comidas y otras atenciones sociales.

Las personas servidoras del Ministerio de Cultura y Juventud deberán rechazar cualquier tipo de invitación a eventos recreativos, comidas y otras atenciones similares que se les hayan dirigido con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones o designación en algún cargo, que puedan interpretarse como intentos de influir sobre su independencia e integridad.

6.16 Sobre la participación en actividades organizadas o patrocinadas por proveedores y aceptación de obsequios.

Ninguna persona servidora del Ministerio de Cultura y Juventud, podrá participar en actividades organizadas o patrocinadas por los proveedores de hecho o potenciales del Ministerio de Cultura y Juventud, dentro o fuera del país. Dentro del alcance de esta infracción, se incluye la asistencia a congresos, seminarios o cualquier otra actividad, por cuenta de un proveedor; excepto si forma parte de los planes de capacitación ordinarios o las actividades autorizadas expresamente por la persona superior jerárquica, en forma razonada, con la cual demuestre el beneficio para la Institución, conforme lo dispone el artículo 97 de la Ley de Contratación Administrativa.

Tampoco podrán participar en rifas organizadas por proveedores de hecho o potenciales, ni aceptar ningún tipo de premio, regalo o ventaja que estos les ofrezcan. Las autoridades encargadas de los procesos de adquisición de bienes y servicios deberán informar a los proveedores de la Institución sobre los alcances de esta prohibición, como medida de carácter preventivo.

6.17 Sobre el pago por discursos, conferencias o actividades similares.

Las personas servidoras del Ministerio de Cultura y Juventud, no podrán aceptar honorarios ni ningún tipo de regalía o remuneración por su participación en discursos, conferencias, o actividades similares, cuando hayan sido invitados a participar en razón o con ocasión del ejercicio de sus funciones o del cargo que desempeñan.

6.18 Regalos del personal a cargo.

Las direcciones y jefaturas del Ministerio de Cultura y Juventud no deberán aceptar regalos, invitaciones o atenciones sociales del personal a su cargo, fuera del convencionalismo social, que puedan dar motivo razonable a que un observador dude de su imparcialidad en el ejercicio de las funciones de supervisión y disciplina que les corresponden respecto a estos.

⁹ Directriz D-2- 2004 de la Contraloría General, punto 1.4. inciso 8.



6.19 Prohibición de realizar actividades privadas incompatibles.

Las personas servidoras del Ministerio de Cultura y Juventud, no deberán ofrecer o desempeñar trabajos o actividades privadas, remuneradas o no, que comprometan su imparcialidad, posibiliten un conflicto de interés o contra sus deberes y responsabilidades en la función pública, o cuyo ejercicio pueda dar motivo de duda razonable sobre la imparcialidad en la toma de decisiones o actuaciones que competen a la persona o a la institución que representa.¹⁰

Esta disposición será aplicable a toda las personas servidoras del MCJ, con independencia de si se encuentran sometidos o no a un régimen de prohibición o dedicación exclusiva, aun cuando la persona se encuentre en vacaciones, incapacidades, licencias, suspensiones con o sin goce de salario, o disfrutando de permisos con o sin goce de salario, con las salvedades establecidas en la ley¹¹.

6.20 Prestación de servicios a terceros.

Ninguna persona servidora del Ministerio de Cultura y Juventud, deberá patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, directa o indirectamente, a personas interesadas en asuntos tramitados en su oficina, sea respecto a estos o cualquier otro tipo de asunto.

6.21 Relaciones y actos inconvenientes.

Las personas servidoras del MCJ no deberán establecer intereses o relaciones con personas físicas o jurídicas que sean razonablemente inconvenientes o incompatibles con su puesto y con las atribuciones y funciones que tengan asignadas, así como evitar actuaciones que puedan dar motivo de duda razonable de que sus relaciones sociales, de negocios, de familia o de amistad que influyen en alguna forma en sus labores en razón de su cargo.

6.22 Solicitud de colaboración para la institución.

Las personas servidoras del MCJ no deberán solicitar servicios o recursos especiales para la institución, cuando dicha aportación comprometa o condicione en alguna medida la toma de decisiones relacionadas con el cargo que desempeñan.

6.23 Aprovechamiento indebido del cargo, prestigio, influencia y otros elementos asociados.

Las personas servidoras del MCJ en el ejercicio del cargo no pueden:
a- Utilizar el nombre de la institución, el prestigio o la influencia que surja de esta, para conferir o procurar servicios especiales, nombramientos, o cualquier otro beneficio personal a su favor, de sus familiares, amistades o cualquier otra persona; medie o no remuneración.

¹⁰ Supuesto regulado como causal de responsabilidad disciplinaria en artículo 38 inciso b) Ley No. 8422.

¹¹ Este párrafo recoge los alcances que le ha reconocido la jurisprudencia de la PGR y CGR a la prohibición.



- b- Aprovecharse indebidamente de los servicios que presta la institución, en beneficio propio, de familiares o amigos, sea directa o indirectamente.
- c- Hacer uso del título oficial, los distintivos, la papelería o la influencia de la oficina pública para asuntos de carácter privado.
- d- Poner a su servicio el personal a su cargo o los recursos institucionales, en beneficio propio, de familiares o amigos.

6.24 Uso de los bienes, materiales y útiles de la oficina.

Las personas servidoras del MCJ no deberán utilizar las instalaciones físicas, el equipo de oficina, vehículos o demás bienes públicos a que tengan acceso, para propósitos ajenos al fin para el que están destinados, cuando sea contrario a la normativa institucional.

6.25 Emisión de cartas de recomendación.

Las personas servidoras del MCJ no deben aceptar o emitir cartas de recomendación, haciendo uso de su cargo, en beneficio de personas o grupos específicos para procurar nombramientos, ascensos u otros beneficios. Lo anterior excluye las solicitudes de evaluación con fines laborales internos, así como las recomendaciones de tipo académico, emitidas en ese carácter. En el supuesto anterior, no podrá utilizarse papelería u otros recursos del Ministerio de Cultura y Juventud, ni tampoco la referencia del cargo.

6.26 Aceptación de trato preferente.

Las personas que laboran para el Ministerio de Cultura y Juventud, no deberán aceptar ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada por parte de personas físicas, entidades públicas o privadas. Asimismo, deberán someterse a las mismas condiciones o exigencias previstas para el resto de las personas en las operaciones financieras, obligaciones patrimoniales, entre otros.

6.27 Información confidencial.

Las personas servidoras del MCJ, no deberán participar, directa o indirectamente, en transacciones comerciales o financieras, aprovechándose de información confidencial de la cual tengan conocimiento en razón de su cargo, de forma tal que ello les confiera una situación de privilegio de cualquier carácter, para sí, o para terceras personas.

6.28 Participación política y uso indebido del cargo para beneficio de agrupaciones políticas. Ninguna persona servidora del Ministerio de Cultura y Juventud, podrá participar en procesos y actividades político-electorales durante su jornada laboral: asistir a clubes, reuniones, manifestaciones, votar en las elecciones internas de las agrupaciones políticas y cualquier otro acto de carácter político electoral o partidista. Tampoco podrán utilizar el cargo, sus funciones, la autoridad o influencia que pueda derivarse de él, así como cualquier otro recurso público asociado a su ejercicio, para beneficiar a un partido político.



6.29 Violación al deber de probidad

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que procedan, la infracción del deber de probidad, debidamente comprobada y previo cumplimiento del debido proceso, constituirá justa causa para la aplicación del régimen disciplinario, según la calificación de la falta.

6.30 Deber de seguimiento por parte de los órganos competentes

Será responsabilidad del jerarca y de los titulares subordinados establecer, mantener, perfeccionar y evaluar las medidas de control que sean necesarias para cumplimiento de este protocolo, así como su adecuado seguimiento.

6.31 Sobre el conocimiento del Protocolo de conflictos de interés del MCJ

Todas las personas servidoras del Ministerio de Cultura Juventud deberán declarar su conocimiento del presente protocolo mediante el llenado del anexo No. 1, FORMULARIO CERTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTO CONFLICTO DE INTERES

7. Divulgación y sensibilización

La institución tiene el deber de capacitar, concientizar y generar una cultura de cambio en materia de integridad, probidad, imparcialidad y transparencia:

La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos deberá incluir dentro de la oferta de servicios, el FORMULARIO CERTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTO CONFLICTO DE INTERES de este protocolo, documento que será requisito indispensable como condición de ingreso al laborar en la institución. Asimismo, coordinará con los diferentes ámbitos institucionales para incorporar el contenido y el alcance de este protocolo dentro de los programas de inducción institucional.

Adicionalmente, la Comisión Institucional de Ética y Valores, deberá propiciar otras estrategias y contenidos con el fin de desarrollar una cultura de ética, valores y transparencia en toda la organización en coordinación con la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos Institucional y con el apoyo de la Unidad de Comunicación.

8. Aprobación

Este protocolo rige a partir de su aprobación.



9. ANEXO

1-FORMULARIO CERTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTO DEL PROTOCOLO DE GESTION DE CONFLICTO DE INTERES-MCJ

Yo:

Cédula de identidad número:

Puesto No.

Departamento:

Programa:

Declaro tener conocimiento del Protocolo de Conflicto de Interés del Ministerio de Cultura y Juventud y, comprendo el mandato de informar a mis superiores cualquier situación que pueda generar un conflicto de interés en el ejercicio de mis funciones.

Firma: