

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

CIRCULAR PANI-DRH-CIR-057-2022

PARA: Todo el Personal

DE: Giovanni Leiva Navarro- Coordinador del Departamento de Recursos Humanos.

ASUNTO: Importancia de la Probidad en la gestión pública, en adición a la Circular PANI-DRH-CIR-34-0034-2022.

FECHA: 28 de noviembre del 2022

El Departamento de Recursos Humanos con el objetivo de lograr una sana administración, les recuerda que, en la Evaluación del Desempeño como parte de la competencia transversal, se encuentra incluida la probidad, en la aplicación de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N°8422, que implica los deberes de carácter éticos y legales en el desempeño de la función pública, como se describe en el artículo 3°:

Artículo 3°-Deber de probidad. El funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; 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 y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente.

Así mismo, en el Reglamento a dicha ley, Decreto Ejecutivo N° 32333 del 12 de abril de 2005, establece en lo conducente: “Artículo 1°— **Definiciones.** Para la aplicación del presente Reglamento, los términos siguientes tienen el significado que a continuación se indican:

- 14) *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:*
- a) Identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igual para los habitantes de la República;*
 - b) Demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley;*
 - c) Asegurar 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;*
 - d) Administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente;*
 - e) 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.*
 - f) 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.*
 - g) Orientar su actividad administrativa a satisfacer primordialmente el **interés público.**” (La negrita no forma parte del original)*

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

De igual forma el Patronato Nacional de la Infancia establece en el Reglamento Autónomo en la Sesión IV. Deberes y prohibiciones relacionados al deber de probidad, conductas ímprobos, fraudulentas y corruptas,

Para mayor comprensión de describe las obligaciones de las personas trabajadoras relacionadas al deber de probidad:

“(…)

ARTÍCULO 58. Obligaciones de las personas trabajadoras relacionadas al deber de probidad. Sin perjuicio de otras obligaciones relacionadas al deber de probidad y buena fe, contenidas en el presente reglamento y demás normativa aplicable, serán obligaciones de toda persona servidora del Patronato:

1) Orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, entre otras maneras posibles, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; 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 y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente. La conducta de las personas funcionarias, deberá apegarse en todo momento a postulados de transparencia, rendición de cuentas, honradez, rectitud, respeto, discreción, integridad, imparcialidad, lealtad, espíritu de servicio y buena fe.

2) Evitar los conflictos de intereses o, en caso de su inevitabilidad, revelarlos y gestionarlos, para asegurar que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajusten a la imparcialidad y a los objetivos propios del Patronato y, demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley y para con el PANI en el desarrollo de la relación laboral. La persona funcionaria será la principal responsable de vigilar que sus intereses privados no afecten el buen desempeño de las funciones a su cargo por motivos de parcialidad, ni la confianza, credibilidad e imagen públicas de la Institución, en consecuencia, deberá: a. Evitar colocarse en situaciones de conflicto de intereses, mediante la realización de actividades privadas, actos o por relaciones con terceros, 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 Institución.

b. Adoptar todas las previsiones posibles y necesarias, para organizar sus asuntos privados de una manera adecuada a fin de prevenir los conflictos de intereses.

c. Informar formalmente a su jefatura inmediata, sea por escrito o por otro medio verificable, sobre los intereses privados que sean potencialmente generadores de conflictos de intereses potenciales o aparentes respecto a las funciones o asuntos a su cargo, de manera transparente, oportuna y oficiosa.

d. Las situaciones sobrevinientes de parentesco, ofrecimiento o entrega de regalos o ventajas de cualquier naturaleza, nuevas actividades privadas de la persona funcionaria, relaciones personales afectivas o de negocios, que sean potencialmente generadoras de conflictos de intereses, deberán ser informadas por el funcionario o funcionaria a su jefe inmediato o superior jerárquico, inmediatamente después de que ocurren o los conocen, para permitir que el Patronato adopte de forma oportuna medidas tendientes a evitar la afectación a la gestión institucional, la imagen, credibilidad y confianza.

3) Rechazar cualquier tipo de invitación a agradecimientos, eventos recreativos, comidas y otras atenciones similares que se les hayan dirigido con motivo u ocasión del desempeño de su cargo

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

público, que puedan interpretarse como intentos de influir sobre su independencia e integridad en el ejercicio de las funciones a su cargo.

4) Abstenerse de asesorar, auxiliar, conocer, 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.

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 segundo de afinidad, padrastros, hijastros, o persona con quien tenga hijas o hijos.

c. Sean asuntos de interés directo de personas jurídicas o empresas con las cuales el funcionario o funcionaria o alguno de sus parientes en los términos descritos en el 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 del consejo de administración o junta directiva. No hay causal cuando el nexo con la persona jurídica sea irrelevante para demeritar la objetividad de la persona funcionaria.

d. Ser o haber sido tutor, tutora, curador, curadora, apoderado, apoderada, representante, administrador o administradora de alguno de las personas interesadas de forma directa en el asunto, o lo haya sido su cónyuge, conviviente, hermano, hermana, ascendientes o descendientes.

e. Cuando tenga amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas interesadas en el asunto, o la tenga, su cónyuge, conviviente, hermanos, hermanas, ascendiente o descendiente de la persona funcionaria, hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

f. En asuntos en que alguna de las personas interesadas de forma directa, sea o haya sido, en los doce meses anteriores, su socio, socia, jefe, compañero o compañera de oficina o de trabajo.

g. Cuando alguna de las personas interesadas en la respectiva gestión, sea acreedora, deudora, fiadora, o de su cónyuge y demás parientes mencionados en el inciso b). de este artículo. No aplica esta causal, si el vínculo de crédito o fianza fuere con el Estado, o cualquier institución pública.

h. En asuntos en que, antes de ingresar a ejercer el cargo público, la persona funcionaria hubiera intervenido sea a favor o en contra de las personas interesadas de forma directa en el asunto;

i. Cuando a la persona funcionaria se le hubiere impuesto alguna sanción en virtud de una queja interpuesta en el mismo proceso o con anterioridad, por alguno de los interesados o interesadas directos del asunto o su representante.

j. En asuntos de interés de una persona que sea o haya sido parte contraria en un proceso jurisdiccional o administrativo, la persona funcionaria o de alguno de los parientes mencionados en el inciso b) de este artículo, en los dos años precedentes a la iniciación del trámite, siempre que este no hubiera sido instaurado con el único propósito de inhabilitarlo.

k. La existencia de circunstancias que den lugar a dudas justificadas respecto de su imparcialidad u objetividad.

l. Cualquier otra causal exigible por el ordenamiento jurídico que resulte vigente y aplicable.

5) Las personas funcionarias del Patronato a cargo de los procesos de selección de personal deberán adoptar medidas que les permitan identificar eventuales situaciones de conflictos de intereses que puedan afectar a las personas aspirantes a puestos, 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 intereses.

6) Quienes ejerzan cargos con nivel de influencia, poder o decisión dentro del Patronato, deberán implementar mecanismos para transparentar las gestiones o actividad de las personas físicas o jurídicas que se les dirijan con la intención de influenciar de manera directa o indirecta el proceso de toma de decisiones propias de su competencia y promover sus propios intereses o de terceros.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

7) Las personas funcionarias del Patronato a cargo de los procesos de contratación administrativa deberán adoptar las medidas de verificación necesarias para evitar violaciones al régimen de prohibiciones establecido en la Ley de General de Contratación Pública, conforme al Título I Aspectos Generales, Capítulo V Régimen de Prohibiciones.

Así mismo, se describen las obligaciones de las Jefaturas relacionadas al deber de probidad y buena fe:

ARTÍCULO 59. Obligaciones de las jefaturas relacionadas al deber de probidad y buena fe. Sin perjuicio de otras obligaciones relacionadas al deber de probidad y buena fe, contenidas en el presente reglamento y demás normativa aplicable, quienes ocupen un puesto de jefatura en el Patronato, deberán tomar acciones y medidas tendientes a la debida gestión de los conflictos de intereses y cumplir con las siguientes obligaciones:

- 1) Determinar los principales riesgos de conflictos de intereses de la institución y aquellos que puedan afectar a sus personas colaboradoras, en razón del rango, funciones y circunstancias personales.
- 2) Abrir espacios adecuados para que sus personas colaboradoras, de manera transparente, oportuna y en un ambiente de confianza, formulen sus dudas sobre las obligaciones en esta materia, y revelen los intereses privados que los puedan colocar en una situación de conflicto de intereses potencial o aparente.
- 3) Estar vigilantes para identificar las situaciones de conflicto de intereses que puedan afectar a sus personas colaboradoras para el desempeño de las funciones.
- 4) Tomar las medidas necesarias para prevenir los conflictos de intereses de sus personas colaboradoras y, darle una solución adecuada a las situaciones 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 institucional, a la imagen, confianza y credibilidad públicas.
- 5) Ser firmes en la denuncia de las infracciones a la regulación de conflictos de intereses, 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 la administración.

GLN/ecv

Anexos:

C. Archivo

Oficios 2022/Circulares/PANI-DRH-CIR-057-2022“Importancia de la Probidad en la gestión pública, en adición a la Circular PANI-DRH-CIR-34-0034-2022”.