

PROGRAMA ÉTICO

Introducción

El establecimiento del “Programa Ético” se contempla en la Norma 2.3: Fortalecimiento de la ética institucional, en el apartado 2.3.1: Factores formales, de Las Normas de Control Interno para el Sector Público, emitidas por la Contraloría General de la República (Resolución N° R-CO-9-2009) y en la Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética (GT-01-2008), también de la Contraloría General de la República, como un componente del Marco institucional en materia ética.

El Programa ético comprende los factores formales en materia ética establecidos en la organización, y dispone que el jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer y divulgar factores orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional, incluyendo al menos los relativos a: a). - La declaración formal de la visión, la misión y los valores institucionales. b). - Un código de ética o similar. c). - Indicadores que permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento. d).- Una estrategia de implementación tendente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética; así como las políticas para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, el manejo de conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas, y para tramitar ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública.

Es importante aclarar que se incluyen disposiciones y acciones de dos tipos; unas dirigidas al fortalecimiento de la ética y otras a prevenir, detectar y sancionar la corrupción. Estas últimas, corresponden al ámbito legal-administrativo, que debe estar debidamente regulado; pero es distinto al campo de la ética.

Lo relativo a conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas y el manejo de conflictos de interés, por ser del ámbito legal-administrativo, debe regularse en el Reglamento Autónomo de Servicios. El término “antiéticas”, en el contexto de las conductas señaladas se refiere solamente a aquellas “contrarias a la ética” que también constituyen violaciones a las normativas legales, reglamentarias y disciplinarias vigentes.

En cuanto a la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas, y para tramitar ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública, la política, reglamento o procedimiento debe de ser elaborado conforme lo establece el Capítulo III (Poder ciudadano de denuncia) del Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

En relación con los diferentes instrumentos de la Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética, se aclara:

- **GUÍA PARA EVALUAR EL MARCO INSTITUCIONAL EN MATERIA ÉTICA, I. PROGRAMA ÉTICO**, en:

-Apartado 2. Sobre el contenido.

2.3 ¿Las políticas contempladas en la estrategia de implementación están referidas a los siguientes temas: (incluyéndose entre estos el ¿Manejo de fraude y corrupción?)

Lo relativo al fraude y corrupción está normado en los diferentes cuerpos legales que, en caso de no contarse con normativa institucional al respecto, debe ser incluido en el Reglamento Autónomo de Servicios Institucional.

-Apartado 4. Sobre la previsión y el manejo de conductas antiéticas.

*4.1 ¿Existen regulaciones sobre: *¿Discriminación, acoso, represalias y similares? *¿Uso indebido de recursos? *Difusión de información confidencial? *Participación en actividades políticas? *Solicitud y aceptación de dádivas? *Falsificación de registros? *Sustracción de activos? *Faltas a la moral y a la integridad? *Favorecimiento ilícito? *Tráfico de influencias? * Conflicto de intereses?*

En este caso, aunque se refiere a esas conductas como “antiéticas”, lo cierto es que estas corresponden a conductas improbas, presuntamente corruptas y/o fraudulentas porque están normadas en los diferentes cuerpos legales que, en caso de no estar establecidas en el Reglamento Autónomo de Servicios Institucional, estas regulaciones deben incluirse en un capítulo que se denomine “Regulaciones Disciplinarias relacionadas con Conductas Ímprobables, Fraudulentas y Corruptas”.

*4.3 Con respecto a los mecanismos para el manejo de conductas antiéticas: *¿Se han establecido formalmente tales mecanismos? ¿Son de conocimiento de todos los funcionarios? *¿Se han establecido políticas y procedimientos en relación con investigaciones, sanciones y acciones disciplinarias? * Se aplican de forma consistente en toda la organización?*

El término “antiéticas” es amplio y puede contener conductas que no son legal o administrativamente sancionables, por lo que los mecanismos señalados solo pueden referirse a aquellas que se incluyen en el régimen disciplinario y sancionatorio (correctivo) del ámbito legal-administrativo y debe estar debidamente

regulado y establecido el procedimiento en relación con investigaciones, sanciones y acciones disciplinarias.

Por todo lo anteriormente expuesto, al contemplar el Programa Ético disposiciones y acciones en dos áreas, unas dirigidas al fortalecimiento de la ética y otras a prevenir, detectar y sancionar la corrupción; en la elaboración de los componentes se requiere, además del aporte de la Comisión Interinstitucional de Ética y Valores la de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (Aresep) y la Superintendencia de Telecomunicaciones (Sutel) en adelante CIEVAS, se encargue al Área de Asesoría Jurídica lo relativo a la elaboración de las propuestas de: 1) Regulaciones Disciplinarias relacionadas con conductas improbas, fraudulentas y corruptas (inclusive los conflictos de interés) a incluir en el Reglamento Autónomo de Servicios Institucional, 2) El Reglamento para la Recepción y Atención de la Denuncia Administrativa conforme lo establece el Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y 3) Los procedimientos en relación con investigaciones, sanciones y acciones disciplinarias. Además, se debe asignar la responsabilidad de proporcionar el apoyo técnico en disposiciones y acciones dirigidas a prevenir y sancionar la corrupción.

El Programa Ético también contiene disposiciones y acciones que demandan la participación y el aporte de la Unidad de Planificación de la Sutel y la Dirección de Estrategia y Evaluación de la Aresep lo que concierne al PEI, POI y a Control Interno, la Integración de los Riesgos de Corrupción al SEVRI. La Unidad de Recursos Humanos de Sutel y la Dirección de Recursos Humanos de Aresep, lo pertinente a la capacitación. Al Departamento de Comunicación de Aresep y Sutel, en lo referente a la Divulgación y Promoción. Estas áreas contarán con el aporte técnico de la comisión CIEVAS en lo que corresponde al fortalecimiento de la ética y de la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel en el ámbito de la prevención y sanción de la corrupción.

Finalmente, la implementación del presente Programa ético corresponde a los jefes como líderes Institucionales de la Aresep y Sutel, a los titulares subordinados en sus áreas de competencia y al resto de la administración activa en el ámbito de sus competencias.

Objetivo

El presente documento tiene como finalidad dar una base de los factores formales en materia ética establecidos en la organización, tales como: declaración de valores, código de ética, visión y misión, indicadores de gestión ética, estrategia de implementación (compromisos, políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética).

Se cita la normativa vigente y responsabilidades de las partes que intervienen en lo sustancial del proceso.

Alcance

El presente documento es de aplicación para todos los funcionarios de Aresep y Sutel.

Vigencia

El programa ético rige a partir de que es puesto en conocimiento de todos los funcionarios previo a la aprobación respectiva y tendrá una vigencia de tres años, posterior a esto debe ser nuevamente revisado en caso de requerir actualizaciones.

Normativa legal vigente:

- Los Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética.
- Artículo 11 de la Constitución Política.
- Ley General de la Administración Pública (Ley 6227).
- Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (Ley 8422).
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.
- Artículo 13, inciso a) de la Ley General de Control Interno (Ley 8292).
- Decreto Ejecutivo N° 17908-J del 3 de diciembre de 1987, publicado en La Gaceta N° 244 del 22 de diciembre de 1987. Creación de la Comisión Nacional de Formación y Rescate de Valores.
- Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE).
- Decreto Ejecutivo N° 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994, publicado en la Gaceta N° 25 del 3 de febrero de 1995. Creación de comisiones institucionales de valores y asignación de competencias y responsabilidades a la Comisión Nacional.
- Decreto Ejecutivo N° 28170-J-MEP del 1° octubre de 1999, publicado en La Gaceta N° 206 del 25 de octubre de 1999. Día Nacional de Valores.
- Decreto Ejecutivo N° 33146-MP del 24 de mayo de 2006. Principios éticos que los funcionarios públicos deben observar.
- Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la

Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general N° D-2-2004-CO, publicada en La Gaceta N° 228 del 22 de noviembre de 2004.

- Normas de control interno para el Sector Público N-2-2009-CO-DFOE.
- Reglamento Autónomo de las Relaciones de Servicio entre la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, su Órgano desconcentrado y sus funcionarios (RIOF), artículos 87, 88 y 89.
- Ley Contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (Ley 7476).
- Acuerdo 005 de la sesión ordinaria de Junta Directiva de la Aresep 055-2007, ratificada el 3 de octubre de 2007, Reglamento del procedimiento para el trámite de las denuncias sobre el hostigamiento o acoso sexual.
- Código Electoral, artículo 146
- Código de Ética de la Aresep y Sutel
- Guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos.
- Guía para la Integración y Gestión de Riesgos de Corrupción en SEVRI
- JR-PO-06: Procedimiento para la atención de denuncias por corrupción
- Carta de Compromiso Ético de los funcionarios.
- La Declaratoria de Interés Institucional de Gobierno Corporativo

Marco de la ética según la política Institucional de Gobierno Corporativo:

Se refiere a los elementos del marco de la ética, valores e integridad que debe regir a la Junta Directiva, la administración, la organización y a las personas funcionarias.

- a) El código de Ética: Los miembros de la Junta Directiva y las personas funcionarias deben regirse por un código de ética acorde a los principios establecidos en esta política ética institucional. Además, se debe velar por la conformación de mecanismos que permitan a la administración contar con un código de ética para todas las personas funcionarias, así como los mecanismos para asegurar su cumplimiento.
- b) Marco de integridad, se orientará la gestión institucional desde los principios establecidos en esta política bajo una gobernanza sólida que actúe bajo los estándares de la ética, la objetividad, la coherencia, la ciencia y la técnica, para velar por la integridad del ente regulador y evitar riesgos de conflictos de interés o influencias indebidas en las decisiones regulatorias; proporcionando una mayor legitimidad y confianza sobre el accionar del ente regulador y de los resultados obtenidos, producto del quehacer de la regulación.

Estrategia de implementación:

- Compromiso de la institución con la ética
- Divulgación del marco ético
- Acciones y responsables
- Tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas el manejo de conflictos de interés
- Atención apropiada de las denuncias
- Procedimiento en relación con investigaciones, sanciones y acciones disciplinarias
- Gestión del recurso humano
- Compromiso con el control interno
- Responsabilidad social
- Revisión, actualización y seguimiento del programa

I. PROGRAMA ÉTICO:

a. DECLARACIÓN DE MISIÓN, VISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES DEL PROGRAMA ÉTICO:

1. MISIÓN

Promover, formar y fortalecer la ética y los valores éticos institucionales, dentro de la Aresep y la Sutel de conformidad con la normativa vigente.

2. VISIÓN

Posicionar a la comisión CIEVAS en la promoción, formación y fortalecimiento de la ética y los valores en Aresep y Sutel.

3. VALORES INSTITUCIONALES:

Los valores en Aresep son:

- **Excelencia:** El quehacer regulatorio debe buscar el mejoramiento continuo para alcanzar los más altos estándares de calidad y realizar las labores de la mejor manera.
- **Transparencia:** Los procesos de regulación deben ser conocidos y abiertos a la participación de los ciudadanos, y deben conducir a decisiones bien fundamentadas, que se basen en reglas claras, cuya aplicación sea

congruente. Por medio de un proceso institucional de rendición de cuentas, los usuarios, los regulados y las instituciones de control y fiscalización deben tener acceso a las decisiones sobre temas regulatorios y sobre el manejo de recursos públicos, que se tomen en el nivel de dirección y general en todos los niveles de la organización.

- **Independencia:** Las decisiones regulatorias estarán exentas de influencias que puedan comprometer los resultados.
- **Integridad:** Las funciones deben ser ejecutadas con ética, honradez, discreción y responsabilidad.
- **Solidaridad:** En las actuaciones regulatorias se debe proteger el bienestar de quienes no tienen oportunidad de defender adecuadamente sus intereses, en especial, los grupos más vulnerables y las generaciones futuras, con base en los preceptos legales de equidad social y sostenibilidad ambiental.

Los valores en Sutel son:

- **Transparencia:** Aplicamos reglas claras que son de conocimiento público y consistentes para todos.
- **Independencia:** Emitimos criterios técnicos y objetivos que fundamentan nuestro actuar.
- **Compromiso:** Trabajamos con pasión, lealtad y entrega, en donde aspiramos a la superación constante.
- **Eficiencia:** Alcanzamos metas y objetivos basándonos en el personal altamente especializado quienes aplican permanentemente la innovación tecnológica.
- **Solidaridad:** Promovemos el acceso y servicio universal de los servicios de telecomunicaciones.

Los valores de la política de Gobierno Corporativo son:

- **Independencia:** establecer roles, responsabilidades, propósitos y objetivos claros por parte del ente regulador que permita contrarrestar la influencia indebida y generar confianza para todas las partes interesadas.
- **Transparencia:** brindar relevancia de la rendición de cuentas y la comunicación transparente como base de la confianza, y como un mecanismo para alinear las expectativas entre los actores involucrados.
- **Autonomía:** fortalecer la capacidad del ente regulador para contar con políticas y acciones basadas en el interés de todas las partes interesadas a partir de decisiones apegadas a la legalidad y consecuentes con el interés público.
- **Eficiencia:** desarrollar acciones que procuren un impacto positivo sobre la efectividad de los regulados y cuyos resultados contribuyan al valor público y los objetivos institucionales.

- **Participación efectiva:** mejorar la participación de los actores interesados como parte del proceso regulatorio en equilibrio con la independencia y autonomía regulatoria.
- **Excelencia:** tomar decisiones regulatorias basadas en criterios técnicos, legales y de impacto orientadas al alcance del valor público, que procuren la sostenibilidad financiera, la transparencia, la legalidad y la equidad regulatoria.

b. CÓDIGO DE ÉTICA:

El código como parte del marco ético de una organización, es un documento orientador de la conducta de las personas funcionarias, basados en un conjunto de valores y conductas que ejemplifican su puesta en práctica. Su elaboración se realizó a partir de procesos consultivos y participativos y se tomó prudente distancia del discurso deontológico o legal, por lo que es importante señalar que no tiene estructura jurídica (articulado) ni incorpora sanciones. Se trata de un texto de uso frecuente, de referencia permanente y de naturaleza educativa. Mismo que fue aprobado y comunicado en el mes de febrero de 2014. Es importante indicar que a cada uno de los funcionarios que ingresan tanto a la Aresep como a Sutel recibe inducción en ética y valores, y por parte de las oficinas de Recursos Humanos de Aresep y Sutel, se les facilita el código en digital a los funcionarios de nuevo ingreso.

c. INDICADORES:

Se utilizarán los siguientes indicadores para medir la gestión del programa ético

Acciones por realizar	Indicador	Forma de cálculo	Meta	Responsables
Encuesta a los funcionarios de Aresep y Sutel anual	Cantidad de respuestas brindadas en la Aresep- Sutel, en la encuesta que tome en consideración los valores de honradez, transparencia, solidaridad, construcción del bien común, responsabilidad y justicia o los que se definan.	Cantidad de preguntas respondidas entre cantidad de preguntas aplicadas * 100 = % de respuestas aplicadas.	Poder evaluar los diferentes aspectos de la gestión ética en al menos el 80% de los funcionarios	Comisión CIEVAS ARESEP-SUTEL.

Acciones por realizar	Indicador	Forma de cálculo	Meta	Responsables
Capacitaciones anuales en temas de ética	Porcentaje de capacitaciones impartidas en la Aresep y Sutel en el año en curso.	(Cantidad de capacitaciones impartidas / cantidad de capacitaciones programadas) * 100	Capacitar al 80% del personal en temas de ética	CIEVAS y oficinas de Recursos Humanos de Aresep y Sutel
Encuesta a los funcionarios de Aresep y Sutel	Cantidad de respuestas brindadas sobre el grado de integración del Programa Ético en los sistemas de gestión institucional en la Aresep y Sutel en el año en curso.	Cantidad de preguntas respondidas entre cantidad de preguntas aplicadas * 100 = % de respuestas aplicadas en la aplicación de la encuesta sobre el grado de integración del Programa Ético en los sistemas de gestión institucional	Evaluar en un 80% el nivel de integración del programa ético en las distintas áreas de la Institución	CIEVAS ARESEP- SUTEL

d. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN:

La presente estrategia tiene como propósito formalizar los compromisos éticos de la Institución y la divulgación del marco ético de la siguiente manera:

d.1. COMPROMISOS ÉTICOS:

Los compromisos éticos de las personas funcionarias de Aresep y Sutel, indistintamente del cargo, están estipulados en el capítulo IX del Código de Ética y sus actualizaciones.

El programa regular para implementar los compromisos éticos y el plan de acción de la política ética, este último cuando corresponda, lo debe realizar cada unidad institucional mediante los planes anuales operativos POI o Planes anuales de Ética así como por medio de la revisión de los procedimientos e inclusión en estos de buenas prácticas éticas que conduzcan a la toma de decisiones bien fundamentadas e integral que mejoren la eficiencia y eviten riesgos de corrupción.

Los jefes de ambas instituciones deben emitir la directriz correspondiente a efecto de que todas las unidades institucionales cumplan con lo establecido en el párrafo anterior.

El Área de planificación de cada una de las instituciones velarán porque las unidades institucionales cumplan con incluir en los planes anuales institucionales o en planes anuales en materia de ética, los compromisos éticos establecidos en el Código de Ética.

Cada titular debe asegurarse de incluir los compromisos éticos establecidos en el Código de Ética según corresponda en los planes institucionales y que, las áreas de planificación apoyen con el seguimiento de esos planes.

Asimismo, se recomienda que la materia ética esté integrada en los planes institucionales.

La comisión CIEVAS y la Unidad de Gobierno Corporativo brindará la asesoría para la implementación de los compromisos y dará seguimiento a las unidades institucionales.

d.2. DIVULGACIÓN DEL MARCO ÉTICO:

Ambas instituciones tienen el deber de comunicar, divulgar, concientizar y capacitar para generar una cultura ética, así como de probidad y la prevención de la corrupción orientados al desarrollo de estrategias para sensibilizar y capacitar a todas las personas que laboran para Aresep y Sutel a través de las siguientes instancias:

- a) El Departamento de Comunicación de Aresep y Sutel contará con un Programa de comunicación y divulgación del marco ético que incluye tanto la materia ética como la materia de probidad y la prevención de la corrupción. Deberán de incluir dentro de sus planes anuales operativos lo que corresponda de dicho programa. Para ello dichas áreas deberán coordinar lo necesario en materia de ética y gestión ética con la comisión CIEVAS y en materia de probidad y prevención de la corrupción con la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel.
- b) La Unidad de Recursos Humanos Sutel y Dirección de Recursos Humanos Aresep contarán con un Programa de capacitación del marco ético que incluye tanto la materia ética como la materia de probidad y la prevención de la corrupción. Deberán de incluir dentro de sus planes anuales operativos lo que corresponda de dicho programa. Para ello dichas áreas deberán coordinar lo necesario en materia de ética y gestión ética con la comisión CIEVAS y en materia de probidad y prevención de la corrupción con la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel.

d.3. ACCIONES Y RESPONSABLES MARCO ÉTICO:

En el ámbito de responsabilidades por el accionar ético institucional:

- El o la jerarca de cada una de las instituciones será el o la principal responsable y líder institucional de la gestión ética y probidad y prevención de la corrupción.
- Los y las titulares subordinados, según sus competencias, serán responsables en sus respectivas áreas.
- La Unidad de Gobierno Corporativo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 bis del RIOF y en el modelo de gestión de la Política Institucional de Gobierno Corporativo (esto en lo referente a Aresep).
- La comisión CIEVAS y a la Unidad Técnica de Ética (cuando sea creada), conducirán técnicamente la gestión ética en la institución con el liderazgo y la responsabilidad de ambos jefes de las instituciones, los y las titulares subordinados y la participación de toda la administración activa.
- La Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel conducirán técnicamente las acciones en materia de probidad y prevención de la corrupción en la institución con el liderazgo y la responsabilidad del o de la jerarca de cada una de ambas instituciones, los y las titulares subordinados y la participación de toda la administración activa.
- El resto de la administración activa será responsable en el ámbito de sus competencias.

Adicionalmente, el o la jerarca de cada una de las instituciones y los y las titulares subordinados tendrán la responsabilidad de:

- Ajustar su gestión al marco institucional en materia ética y de probidad y prevención de corrupción.
- Desarrollar y mantener un estilo gerencial congruente con los valores y los principios éticos institucionales.
- Asumir el compromiso ético en toda toma de decisiones.
- Vigilar el cumplimiento de las decisiones y la resolución de situaciones de manera que se garantice el accionar ético de la organización.
- Establecer de forma expresa la asignación de autoridad y responsabilidades, así como la aplicación de los principios y los valores éticos dentro de la estructura organizacional.
- Destinar los recursos humanos, técnicos y presupuestarios necesarios para la eficaz implementación de las funciones que le sean asignadas a la Comisión y a la Unidad Técnica de Ética y Valores Institucional (cuando se conforme).

En el ámbito de responsabilidades para el fortalecimiento de la prevención de la corrupción:

- El o la jerarca de cada una de las instituciones será el o la responsable institucional en materia de prevención de la corrupción.
- Los y las titulares subordinados, según sus competencias, serán responsables en sus respectivas áreas.
- La Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y la Dirección Jurídica de Sutel serán responsables de elaborar y proponer normativa, políticas, procedimientos en materia de prevención, detección y sanción de la corrupción para la aprobación por parte de los jefes de ambas instituciones. Así como de proporcionar el apoyo técnico y la asesoría en este ámbito.

En el ámbito de responsabilidades del Programa Ético:

- Los jefes y los titulares subordinados de ambas instituciones, según sus competencias, deben establecer y divulgar los factores formales orientados al fortalecimiento y gestión de la ética y de prevención de la corrupción institucional.
- Los jefes de ambas instituciones deben aprobar el contenido del Programa Ético, autorizar sus actualizaciones y asegurar su aplicación. Contarán con la asesoría y el apoyo técnico de la comisión CIEVAS en lo relativo al fortalecimiento y gestión ética y de Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel en cuanto a la prevención de la corrupción.
- La comisión CIEVAS proporcionará la asesoría y el apoyo técnico en materia de Fortalecimiento y Gestión Ética y la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel proporcionarán la asesoría y el apoyo técnico en materia de Prevención de la corrupción.
- La Unidad de Planificación Sutel y la Dirección de Estrategia y Evaluación Aresep, para la inclusión de ambos temas en el PEI y POI y en materia de Control Interno para la Integración de los Riesgos de Corrupción al SEVRI.
- Los Departamentos de Comunicación de Aresep y Sutel serán los responsables de la divulgación y comunicación institucional, incluyendo lo concerniente al Fortalecimiento y Gestión Ética y a la Prevención de la corrupción. Para ello los correspondientes Departamentos remitirán la información que requieran que sea divulgada en materia ética.
- La Unidad de Recursos Humanos Sutel y Dirección de Recursos Humanos Aresep como responsable de la Capacitación institucional, incluyendo lo concerniente al Fortalecimiento y Gestión Ética y a la Prevención de la corrupción.
- Las unidades o áreas interinstitucionales son las responsables de implementar el Programa Ético para el Fortalecimiento y Gestión Ética y la Prevención de la corrupción.
- Los y las titulares subordinados, en su ámbito de competencia, como responsables en sus respectivas áreas del Marco Ético deberán coadyuvar con la comisión CIEVAS en lo concerniente al Fortalecimiento y Gestión Ética. La Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel deberán brindar apoyo a la CIEVAS en lo concerniente a la

- Prevención de la corrupción y de más responsables técnicos del Programa Ético en general en lo que respecta a la planificación, gestión de riesgos de corrupción, divulgación, capacitación e interiorización entre sus funcionarios.
- Los jefes institucionales y los respectivos jefes están en la obligación, en su ámbito de competencia, de propiciar espacios para la discusión, la concientización y la sensibilización del personal a su cargo sobre el programa ético.

d.4. TRATAMIENTO DE EVENTUALES CONDUCTAS FRAUDULENTAS, CORRUPTAS O ANTIÉTICAS Y MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERESES (Normas CI 2.3.1):

Este apartado incluye manejo de fraude y corrupción, tratamiento de conflictos de interés (normativa y gestión) y manejo de conductas presuntamente antiéticas (regulación de temas como discriminación, acoso laboral y sexual, represalias y similares, uso indebido de recursos, difusión de información confidencial, participación en actividades políticas, solicitud y aceptación de dádivas, falsificación de registros, sustracción de activos, faltas a la moral e integridad, favorecimiento ilícito, tráfico de influencias y conflictos de interés y cero tolerancia a las conductas antiéticas).

Para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas y manejo de conflictos de intereses se debe proceder conforme lo estipulado en la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito y su reglamento (Ley 8422) y demás normativa vigente que sea aplicable. Así como conforme las regulaciones institucionales disciplinarias relacionadas con conductas fraudulentas, corruptas, improbas y conflictos de intereses a elaborar por la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel en caso de que no se cuente con esta, una vez aprobadas por la Junta Directiva de Aresep y el Consejo de Sutel y establecidas formalmente como un capítulo en el Reglamento Autónomo de Servicios Hipervínculo al Reglamento Autónomo de Servicio, capítulo regulaciones institucionales disciplinarias relacionadas con conductas fraudulentas, corruptas, improbas y conflictos de intereses.

Los jefes de ambas instituciones deben remitir a la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel el requerimiento y los plazos para la elaboración de propuesta de normativa sobre las regulaciones institucionales disciplinarias relacionadas con conductas fraudulentas, corruptas, improbas y conflictos de intereses a incluir como un capítulo en el Reglamento Autónomo de Servicios.

En cuanto a conflictos de intereses, conforme las directrices generales sobre principios y enunciados éticos emitidos por la Contraloría General de la República, los funcionarios de Aresep y Sutel deben seguir las siguientes disposiciones:

- a. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios deberán evitar cualquier posible conflicto de intereses, rechazando dádivas, comisiones o gratificaciones.
- b. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios deben evitar toda clase de relaciones y actos inconvenientes con personas que puedan influir, comprometer o amenazar la capacidad real o potencial de Aresep y Sutel para actuar y por ende, parecer y actuar con independencia.
- c. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios no deberán utilizar su cargo oficial con propósitos privados y deberán evitar relaciones y actos que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas razonables acerca de su objetividad e independencia.
- d. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios no deberán aprovecharse indebidamente de los servicios que presta la institución a la que sirven, en beneficio propio, de familiares o amigos, directa o indirectamente.
- e. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios no deberán participar directa o indirectamente en transacciones financieras, aprovechándose de información confidencial de la cual tengan conocimiento debido a su cargo, de forma tal que ello les confiera una situación de privilegio de cualquier carácter, para sí, o para terceros, directa o indirectamente.
- f. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios no deberán llevar a cabo trabajos o actividades, remuneradas o no, que estén en conflicto con 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 que competen a la persona o a la institución que representa.
- g. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios no deberán solicitar o recibir de personas, físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, directa o indirectamente, colaboraciones para viajes, aportes en dinero u otras liberalidades semejantes, para su propio beneficio o de un tercero.
- h. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios no deberán aceptar honorarios o regalías de cualquier tipo por discursos, conferencias o actividades similares, con excepción de lo permitido por la ley.
- i. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios no deberán efectuar o patrocinar para terceros, directa o indirectamente trámites, nombramientos o gestiones administrativas que se encuentren, o no, relacionados con su cargo, salvo lo que está dentro de los cauces normales de la prestación de esos servicios o actividades.
- j. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios no deberán usar 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.

- k. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios no deberán solicitar o aceptar directa o indirectamente regalos, comisiones, premios, donaciones, favores, propinas o beneficios de cualquier tipo.
- l. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios no deberán recibir directa o indirectamente, beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración.
- m. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios deberán excusarse de participar en actos que ocasionen conflicto de intereses. El funcionario público debe abstenerse razonablemente de participar en cualquier actividad pública, familiar o privada en general, donde pueda existir un conflicto de intereses con respecto a su investidura de servidor público, sea porque puede comprometer su criterio, ocasionar dudas sobre su imparcialidad a una persona razonablemente objetiva, entre otros.
- n. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios deberán resguardar, proteger y tutelar los fondos y recursos públicos. Todo acto contrario a tal imperativo debe ser denunciado de inmediato ante las instancias correspondientes.
- o. Los jefes, titulares subordinados y funcionarios deberán denunciar por las vías correspondientes, cualquier acto de corrupción.

En lo que respecta al manejo de conflictos de intereses además de lo dispuesto en la normativa y en el Código de Ética de la institución, se emitirá un Lineamiento para la Gestión de Conflictos de Intereses con el propósito de buscar un equilibrio, al identificar los riesgos de conflictos de interés, aplicar la prohibición de conflictos de intereses conforme la normativa, manejar adecuadamente las situaciones de conflicto, sensibilizar al personal y garantizar la aplicación de procedimientos eficaces para la identificación, divulgación, gestión y promoción de la resolución adecuada de situaciones de conflicto de intereses¹. Serán responsables de la elaboración de la propuesta de Lineamiento de la Unidad jurídica Sutel y Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y la comisión CIEVAS.

Los jefes y las jefaturas tienen un papel fundamental en la debida gestión de los conflictos de intereses de los funcionarios públicos de la Aresep y Sutel y, deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Dar el ejemplo personal al organizar sus intereses privados de manera que quede protegida su propia reputación de integridad y la Aresep y Sutel.
- b) Determinar los principales riesgos de conflictos de intereses de Aresep y Sutel y aquellos que puedan afectar a sus colaboradores, en razón del rango, funciones y circunstancias personales.

¹ OCDE. La Gestión de los Conflictos de Intereses en el Servicio Público Líneas Directrices de la OCDE y Experiencias Nacionales. Edición española: 2004, Ministerio de Administraciones Públicas, Secretaría General Técnica, España.

- c) Abrir espacios adecuados para que sus colaboradores, 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.
- d) Estar vigilantes para identificar las situaciones de conflicto de intereses que puedan afectar a sus colaboradores para el desempeño de las funciones.
- e) Tomar las medidas necesarias para prevenir los conflictos de intereses de sus colaboradores y, darle una solución adecuada a las situaciones que han sido inevitables a causa 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 pública.
- f) Ser firmes en las denuncias 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.

La persona funcionaria deberá 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 Institución. Como principal responsable, tiene la obligación de identificar y detallar con claridad las situaciones que pueden desencadenar los conflictos de interés y actividades que son incompatibles con su deber de ejercicio sus funciones, vigilar que sus intereses privados que no afecten las funciones propias del cargo de los colaboradores de Aresep y Sutel. La confianza y credibilidad de ambas instituciones son importantes.

d.5. DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO DE EVENTUALES CONDUCTAS FRAUDILENTAS, CORRUPTAS O ANTIÉTICAS Y MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES

Se realizará mediante acciones sistemáticas y permanentes. Estará dirigida a dar a conocer a las personas funcionarias las eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas y manejo de conflictos de intereses, presuntos ilícitos (corrupción) en contra de la hacienda pública.

La divulgación y capacitación del marco ético, se incluirá en los planes anuales de comunicación y capacitación institucional.

Para la definición de los temas y contenidos tanto de la divulgación como de la capacitación la comisión CIEVAS y la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel coordinarán con los Departamento de Comunicación de Aresep y Sutel y la Unidad de Recursos Humanos Sutel y Dirección de Recursos Humanos Aresep.

El seguimiento de la aplicación de la normativa y otros sobre el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas y manejo de conflictos de intereses, corresponderá a los jefes de las instituciones, quienes podrán delegar en quienes consideren oportuno y necesario, así como a la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel esto con el fin de garantizar que se cumpla con la normativa legal vigente en estos temas.

Para la aplicación de la normativa legal vigente en estos temas, será necesario que tanto Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel, elaboren los respectivos reglamentos que se aplicaran a los diferentes procedimientos administrativos con relación a: conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas y manejo de conflictos de intereses, reglamento que deberá ser consultado a los funcionarios, aprobado y publicado para que sea de conocimiento de todos los funcionarios de Aresep y Sutel.

d.6. RECEPCIÓN, TRÁMITE Y ATENCIÓN DE LA DENUNCIA ADMINISTRATIVA DE PRESUNTOS ILÍCITOS EN CONTRA DE LA HACIENDA PÚBLICA:

Para la recepción, trámite y atención de la denuncia administrativa por presuntos ilícitos (corrupción) en contra de la hacienda pública se debe proceder conforme el procedimiento único para tramitar las denuncias administrativas que se establece en el reglamento de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la función pública. Así como conforme el reglamento o procedimiento que para la recepción, trámite y atención de la denuncia administrativa (externa e interna) por presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública elaborará la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel y que aprobarán respectivamente los jefes de ambas instituciones.

Los jefes de ambas instituciones deben remitir a la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel el requerimiento y los plazos para la elaboración de la propuesta de reglamento o Procedimiento para la recepción, trámite y atención de la denuncia administrativa por presuntos ilícitos (corrupción) en contra de la Hacienda Pública.

Para promover la comunicación de la interposición de las denuncias, los canales se harán de conocimiento y serán accesibles a todos los funcionarios; se mantendrá la confidencialidad de la información que se maneja y se garantizará que no se tomarán represalias contra quienes hagan uso de esos canales y se dará una atención pronta a los asuntos denunciados.

La información al respecto se incluirá en los planes de divulgación y capacitación, en ambos casos se realizarán mediante acciones sistemáticas y permanentes. La divulgación estará a cargo de los Departamentos de Comunicación de Aresep y

Sutel, la Unidad jurídica Sutel y Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep. La capacitación al personal institucional a cargo de la Unidad de Recursos Humanos Sutely Dirección de Recursos Humanos Aresep la Unidad jurídica Sutel y Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep.

- **Comunicación, Divulgación y Capacitación sobre de la recepción, trámite y atención de la denuncia administrativa por presuntos ilícitos (corrupción) en contra de la Hacienda Pública.**

Tanto la divulgación como la capacitación estará dirigida a promover las denuncias de este tipo de conductas, hacer del conocimiento de todos los funcionarios los canales de comunicación para denunciarlas, así como confidencialidad que se mantiene de la información que se maneja, de la garantía de que no se tomarán represalias contra quienes hagan uso de esos canales y el compromiso de dar una atención pronta a los asuntos denunciados.

Se incluirá como parte de la divulgación y capacitación del marco ético, en los planes anuales de comunicación y capacitación institucional. Para la definición de los temas y contenidos tanto de la divulgación como de la capacitación la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel coordinarán con los Departamentos de Comunicación de Aresep y Sutel y la Unidad de Recursos Humanos Sutel y Dirección de Recursos Humanos Aresep.

- **Seguimiento a la aplicación de la recepción, trámite y atención de la denuncia.**

Para el seguimiento se deberá proceder conforme lo establecido en el reglamento o procedimiento administrativo que se dicte y publique en su momento.

d.7. PROCEDIMIENTO EN RELACIÓN CON INVESTIGACIONES, SANCIONES Y ACCIONES DISCIPLINARIAS (Procedimiento administrativo disciplinario):

En relación con investigaciones, sanciones y acciones disciplinarias (como mecanismo para el manejo de conductas antiéticas conforme GAE en Apartado 4.3 de la AE-02 Guía para evaluar el Marco Ético), se aplican los procedimientos ordinarios o sumarios y demás principios contenidos en la Ley General de la Administración Pública (Ley 6227), (véase el dictamen C-173-95 de la PGR y el voto 1739-92 de la SC). Así como el Procedimiento para las investigaciones, sanciones y acciones disciplinarias (Procedimiento administrativo disciplinario) que elaborará la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel y aprobarán los jefes de ambas instituciones.

Los jefes de ambas instituciones deben remitir la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel el requerimiento y los plazos para la elaboración de la propuesta de Procedimiento para la investigaciones, sanciones y acciones disciplinarias.

Para el seguimiento se deberá proceder conforme a lo establecido en el reglamento o procedimiento a emitir que debe incluir, para que la verificación de la aplicación del mismo se haga en forma consistente en toda la institución, un registro automatizado y sistematizado mediante aplicaciones informáticas de incidencias sobre: la cantidad de procedimientos disciplinarios realizados por tipo faltas a la normativa disciplinaria, medidas disciplinarias aplicadas y el estado del procedimiento disciplinario, según sean las etapas en las que se encuentra y el resultado del mismo.

- **Divulgación y capacitación sobre el procedimiento en relación con investigaciones, sanciones y acciones disciplinarias.**

Se realizará mediante acciones sistemáticas. Estará dirigida a dar a conocer a las personas funcionarias el procedimiento administrativo en relación con investigaciones, sanciones y acciones disciplinarias.

Se incluirá como parte de la divulgación y capacitación del Marco Ético, en los planes anuales de comunicación y capacitación institucional. Para la definición de los temas y contenidos tanto de la divulgación como de la capacitación la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel coordinarán con los Departamento de Comunicación de Aresep y Sutel y la Unidad de Recursos Humanos Sutel y Dirección de Recursos Humanos Aresep.

d.8. GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO:

- **Inserción de la ética en el Sistema de Recursos Humanos:**

Contempla la implementación de medidas relacionadas con los perfiles de puesto o cargo, reclutamiento y selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y evaluación del clima y la cultura (Ver guía específica sobre el tema denominada guía para la inserción de la ética en los procesos del Sistema de Recursos Humanos).

Responsables: La Unidad de Recursos Humanos Sutel y Dirección de Recursos Humanos Aresep con el apoyo técnico de la comisión CIEVAS.

d.9. COMPROMISO CON EL CONTROL INTERNO:

El fortalecimiento de la ética en la gestión de ambas instituciones constituye un ingrediente decisivo del control interno al contribuir a que el personal esté comprometido con las instituciones y sus fines, en cuanto a los valores pertinentes

para apoyar una gestión eficiente, eficaz y éticamente ejecutada, para contribuir al logro de los objetivos del sistema de control interno.

d.9.1 EVALUACIÓN DE LA ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN EN LAS AUTOEVALUACIONES DE CONTROL INTERNO:

Con el objetivo de determinar la concienciación e interiorización en las personas funcionarias de los comportamientos éticos y prevención de la corrupción que deben cumplir los miembros de la institución, así como aplicar las medidas correctivas pertinentes en los planes de mejora departamentales.

Los responsables subordinados con la facilitación de las siguientes áreas: Unidad de Planificación Sutel y la Dirección de Estrategia y Evaluación Aresep. La comisión CIEVAS y Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel para proponer acciones de mejora en los temas éticos y de prevención de corrupción.

d.9.2 INTEGRACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN AL SEVRI:

Se realizará mediante la integración de riesgos de corrupción en el Marco Orientador del SEVRI que deberá ser aprobada por los jefes de ambas instituciones.

En lo relativo a la identificación y la administración de riesgos de corrupción como parte del SEVRI, corresponderá la responsabilidad de coordinar, asesorar y dar seguimiento a Control Interno de Planificación Sutel y Dirección de Estrategia y Evaluación Aresep. Las Unidades institucionales serán responsables de aplicar las fases para la identificación y administración de riesgos de corrupción que utiliza el SEVRI, prestándose especial atención a aquellos de particular sensibilidad y exposición a los riesgos de corrupción.

La Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel, deberán brindar asesoría en materia corrupción.

d.9.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DE FRENTE AL MEDIO AMBIENTE:

En el caso de las instituciones públicas, en virtud de que su fin es específicamente social, es importante verificar la adecuada ejecución de los recursos hacia los fines institucionales. Adicionalmente pueden considerarse acciones que permitan una operación sostenible en los ámbitos económico, social y ambiental. Específicamente en la etapa de diagnóstico y definición del Marco Ético, el Código de Ética se incorporan acciones relacionadas con el buen uso de los recursos y la responsabilidad con el ambiente.

Responsables:

Los jefarcas institucionales de Aresep y Sutel, así como las respectivas jefaturas de las dependencias de ambas instituciones.

d.10. REVISIÓN, ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA (GAE):

La revisión, actualización y seguimiento del Programa Ético le corresponde a la comisión CIEVAS y la Dirección_General de Asesoría Jurídica y Regulatoria de Aresep y Unidad jurídica Sutel.

Las actualizaciones se deben hacer de acuerdo con los requerimientos que sean necesarios y con la participación de otras áreas institucionales que tienen responsabilidades específicas en algunos apartados de este Programa como es el caso de La Unidad de Planificación Sutel y Dirección de Estrategia y Evaluación (Control Interno), la Unidad de Recursos Humanos Sutel y la Dirección de Recursos Humanos Aresep y el Área de Comunicación de ambas instituciones. Se realizará al menos cada 3 años.

II. AMBIENTE ÉTICO:

a. Clima organizacional.

En las evaluaciones periódicas del clima organizacional que deben realizar las oficinas de Recursos Humanos de ambas instituciones, se debe incluir un apartado de ética y/o valores y prevención de la corrupción (tal como se describe en la guía sobre el tema) como una opción para medir el clima ético y de prevención de corrupción.

b. Estilo gerencial / Modelo de toma de decisiones.

Los jefarcas de la institución propiciarán la realización de capacitaciones por parte de las oficinas de Recursos Humanos de cada una de las instituciones para fortalecer un estilo gerencial y un modelo de toma de decisiones éticas en puestos gerenciales y titulares subordinados.

Evaluación de clima organizacional debe incluir la percepción sobre las personas en puestos de jefatura y su estilo gerencial y toma de decisiones.

c. Manifestaciones verbales y comportamientos.

Las manifestaciones verbales y comportamientos de los funcionarios en los puestos gerenciales y los titulares subordinados deben ser congruentes con la ética, los valores y la prevención de la corrupción.

III. INTEGRACIÓN DE LA ÉTICA EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN:

a. Recursos humanos (reclutamiento, selección, promoción, compensación y otros incentivos).

Contempla la implementación de medidas relacionadas con los perfiles de puesto o cargo, reclutamiento y selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y evaluación del clima y la cultura. (Ver guía específica sobre el tema).

Las oficinas de Recursos Humanos de ambas instituciones, deberá establecer un programa con ese fin que irá desarrollando mediante planes anuales.

b. Valoración efectiva de los riesgos de corrupción en el SEVRI.

La valoración de los riesgos de corrupción en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos. Tales como: Recursos Humanos (reclutamiento, selección, promoción, compensación y otros incentivos), Dirección Financiera (percepción y disposición de fondos), Oficinas de Proveeduría Institucional, Transferencia de recursos, Otorgamiento de permisos, Trámites administrativos, manejo de información confidencial o de uso restringido y Actividades en las que se da una alta injerencia política.

Las unidades institucionales a las que les corresponda contarán con el apoyo y seguimiento de Control Interno Institucional.

c. Atención de denuncias y comunicaciones sobre eventuales conductas antiéticas y conflictos de intereses.

Es el resultado de la aplicación del reglamento o procedimiento institucional para la recepción, trámite y atención de la denuncia administrativa (externa e interna) por presuntos ilícitos (eventuales conductas ímprobos, corrupción y fraudulentas y conflictos de interés) en contra de la Hacienda Pública conforme lo establece el Capítulo III (Poder ciudadano de denuncia) del Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. Responsables: conforme lo establezca reglamento o procedimiento institucional que se apruebe en Aresep y Sutel.