



# Código de Ética

*Ministerio de Hacienda*





## VI. PRINCIPIOS Y VALORES BASICOS

Aspiramos a convertir los principios y valores descritos en este código, en los pilares de nuestro comportamiento individual y colectivo; logrando que nuestros diferentes grupos con los que nos relacionamos local y globalmente reconozcan un continuo mejoramiento ético.

### A. Nuestros Principios Éticos

#### Integridad

Es el conjunto de prácticas coherentes en el Ministerio de Hacienda entre el servicio público ofrecido y las metas institucionales propuestas. La integridad invita a la acción consciente y firme sobre los impactos decisorios que subyacen en la administración de lo público. A nivel práctico se aplica como brújula para indicar el camino que promueva la autonomía en la toma de mejores decisiones y en el actuar con probidad de los servidores públicos.

#### Confianza

Es la viga maestra de la gestión de las finanzas públicas realizada por el Ministerio de Hacienda. La confianza se construye de manera permanente cuando la sociedad deposita y delega a las instituciones la planeación, el direccionamiento y el manejo de los intereses públicos. A nivel práctico define la forma diáfana y efectiva de relacionarnos con los grupos de interés.

#### Sostenibilidad

Es la convicción de garantizar las necesidades de las sociedades presentes sin comprometer las del futuro. La sostenibilidad logra equilibrar y armonizar el desempeño económico, social y ambiental. A nivel práctico orienta la búsqueda de la equidad social, la ecoeficiencia y el desarrollo económico, bajo parámetros de cooperación interinstitucional.

### B. Nuestros Valores Éticos

#### Transparencia

Los funcionarios y empleados del MH deben manejar con honestidad los recursos asignados, rindiendo cuentas y abiertos al escrutinio público.

#### Responsabilidad

Los colaboradores de la institución deben realizar con dedicación, esmero y puntualidad los compromisos asumidos, excediendo siempre las expectativas esperadas.

#### Calidad

Todas las personas del Ministerio de Hacienda deben actuar mejorando continuamente lo que hacen, buscando la excelencia como meta.

#### Equidad

Dar a cada quien lo que corresponde en proporción a su trabajo como garantía de procurar la igualdad y la justicia sin discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosofía, condición social o personal. Ofreciendo oportunidades de crecimiento, desarrollo y bienestar para todos, determinadas según sus méritos.

#### Trabajo en Equipo

Funcionarios y empleados coordinan esfuerzos, convencidos que juntos lo hacen mejor.

#### Unidad

Cohesionados e integrados mantenemos la direccionalidad y el logro de metas y objetivos.



**CODIGO DE ETICA DEL  
MINISTERIO DE HACIENDA**



Santo Domingo, septiembre 2014

## CONTENIDO

PRESENTACION.....	5
I. INTRODUCCION.....	6
II. ANTECEDENTES.....	7
III. OBJETIVOS.....	9
IV. ALCANCE EN SU APLICACION.....	10
V. RESPONSABILIDAD EN LA ADMINISTRACION DEL CODIGO DE ETICA.....	11
VI. PRINCIPIOS Y VALORES BASICOS.....	12
VII. DEBERES Y PROHIBICIONES.....	14
VIII. REGIMEN DISCIPLINARIO.....	18
IX. CERTIFICACION DE CONOCIMIENTO Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO.....	25
ANEXO A.....	36



## PRESENTACION

La palabra Etica nos viene heredada del griego, Ethos, y significa hábito. El hábito está estrechamente relacionado con la conducta humana, y esta debe apuntar a lo justo. Cuando la Etica se aplica a la Administración Pública, esta se denomina Etica Pública, que a su vez no es más que el conjunto de valores y principios que se desea sean aplicados por todos los servidores públicos en beneficio de la transparencia y de la confianza en las Instituciones del Estado que sirven a la ciudadanía.

Sobre el Ministerio de Hacienda recae la responsabilidad de mantener y asegurar la disciplina y sostenibilidad fiscal, contribuyendo a la estabilidad macroeconómica del Estado Dominicano mediante el diseño de políticas coherentes en materia de ingresos, gastos y financiamiento público. Para poder cumplir con este objetivo, la institución necesita contar con un conjunto de funcionarios fortalecidos desde el punto vista moral, capaces de reflexionar sobre sus acciones para sortear los dilemas éticos que puedan surgir en su accionar.

A través de este instrumento, pretendemos proporcionar orientación en esta materia a todos los que forman parte de este Ministerio, y a los que de alguna manera interactúan con nosotros, con la finalidad de lograr la cultura institucional permanente deseada, apegada a los preceptos morales y éticos establecidos en nuestro marco legal.

**Lic. Simón Lizardo Mézquita**  
**Ministro de Hacienda**

## I. INTRODUCCION

El presente Código de Ética recoge los valores, principios y demás importantes aspectos que sirven de guía para la conducta, comportamiento y desempeño profesional que deben seguir todos los servidores del Ministerio de Hacienda.

Todas las entidades públicas tienen un rol supremo que cumplir dentro del Estado Dominicano, en nuestro caso lo es el debido manejo de la Política Fiscal del Gobierno. Siendo así, para poder cumplir con esta responsabilidad, este Ministerio necesita contar con funcionarios y empleados públicos con elevados estándares éticos y de solvencia moral.

Este Código de Ética, ha sido elaborado en un proceso conjunto entre la Comisión de Ética Pública y la Dirección de Administración de Recursos Humanos, atendiendo al marco legal vigente, a nuestra Carta Ética, así como a buenas prácticas del sector público dominicano, con la intención de identificar y considerar los aspectos que mejor representan a una entidad con la naturaleza del Ministerio de Hacienda.

La práctica y el cumplimiento de los preceptos contenidos en este documento por parte de todos los servidores de este Ministerio de Hacienda, constituyen el elemento esencial de la cultura organizacional que debe imperar en todos los ámbitos de desempeño, con la finalidad de dar cumplimiento al mandato legal que le ha sido conferida.

## II. ANTECEDENTES

El Decreto 149-98 del 29 de abril de 1998, crea las Comisiones de Ética Pública, con el objetivo de servir de ente promotor de la vigencia y el fortalecimiento de la ética y la transparencia en la gestión administrativa de la entidad a la que pertenece.

Dentro de los principales objetivos de estas Comisiones tenemos:

- a) Promover la vigencia y el fortalecimiento de la ética en la gestión administrativa de la entidad a la que pertenece.
- b) Servir de canal de comunicación entre dicha dependencia y el Departamento de Prevención de la Corrupción (actualmente Dirección General de Integridad y Ética Gubernamental), para el diseño, promoción y desarrollo de planes y actividades de fortalecimiento de la ética y la transparencia en la gestión de esa dependencia pública.

El 16 de enero del 2008 fue promulgada la Ley 41-08 de Función Pública y crea el Ministerio de Administración Pública, como órgano rector del empleo público y de los distintos sistemas y regímenes.

El 21 de julio del 2009, se establece el Decreto 523-09, Reglamento de Relaciones Laborales, que tiene por objetivo desarrollar las disposiciones de la Ley 41-08 que regulan las relaciones de trabajo y conducta entre los órganos del Estado y los funcionarios y servidores públicos para garantizar la paz laboral.

El 21 de agosto del 2012, se establece el Decreto 486-12, que crea la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, como órgano rector en materia de ética, transparencia, gobierno abierto, lucha contra la corrupción, conflicto de interés y libre acceso a la información, en el ámbito administrativo gubernamental.

El 22 de agosto del 2012, durante el Consejo de Gobierno fue puesto en ejecución el Código de Pautas Éticas, como un compromiso asumido por los funcionarios de alto nivel para el ejercicio y cumplimiento de las mismas.

### III. OBJETIVOS

El presente Código de Etica tiene por objetivos:

- a) Divulgar ampliamente las normas éticas que deben regir la conducta de las personas que trabajan o que se relacionan con el Ministerio, haciendo de conocimiento público los principios y valores que la institución promueve con miras a contribuir al fortalecimiento de la integridad personal y colectiva.
- b) Servir de instrumento para disuadir a quienes intentan actuar en contra de los intereses de la entidad o pretendan sacar provecho particular o para terceros de los bienes, recursos o patrimonio de manera deshonesta.
- c) Fomentar una conducta intachable entre el personal que labora en el Ministerio, orientada a hacer siempre lo correcto, con el claro propósito de evitar todas aquellas acciones que inducen a faltar al compromiso de lealtad asumido por los funcionarios y empleados de la institución.
- d) Promover el compromiso de los funcionarios y empleados del Ministerio con la Visión, Misión y Valores de la institución, cuyo cumplimiento apunta al desarrollo y sostenibilidad de la entidad.
- e) Informar a los ciudadanos y otras partes interesadas sobre lo que el Ministerio de Hacienda entiende como requisitos de comportamiento general y particular de los servidores públicos que forman o aspiran formar parte de la institución.

#### IV. ALCANCE EN SU APLICACION

Todos los funcionarios y empleados del MH independientemente de la forma de contratación, así como toda persona física o jurídica vinculada a la institución, están obligados a conocer, entender, obtener aclaración, cumplir y vigilar el cumplimiento del Código de Ética.

Todas aquellas personas físicas o jurídicas interesadas en relacionarse con el Ministerio de Hacienda en calidad de suplidores de bienes y servicios, deberán ser enteradas de los aspectos específicos de este código y de las normas legales aplicables a una potencial relación de intercambio.

#### V. RESPONSABILIDAD EN LA ADMINISTRACION DEL CODIGO DE ETICA

La administración y gestión del Código de Ética del Ministerio de Hacienda es responsabilidad de su Comisión de Ética Pública (CEP), la cual estará conformada por los siguientes funcionarios de acuerdo a lo dispuesto por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG):

- a) Encargado (a) del Area Jurídica.
- b) Encargado (a) del Area Administrativa y Financiera.
- c) Encargado (a) del Area de Recursos Humanos
- d) Responsable de la Oficina de Libre Acceso a la Información Pública
- e) Encargado (a) de Compras y Contrataciones y/o Adquisiciones
- f) Un servidor público cuyo cargo tenga la vinculación directa con el objeto de la institución

En caso de presentarse contradicciones o dudas respecto a lo previsto en el presente Código de Ética, estas deberán ser aclaradas por esta Comisión de Ética Pública, previa solicitud por escrito del interesado.



## VI. PRINCIPIOS Y VALORES BASICOS

Aspiramos a convertir los principios y valores descritos en este código, en los pilares de nuestro comportamiento individual y colectivo; logrando que nuestros diferentes grupos con los que nos relacionamos local y globalmente reconozcan un continuo mejoramiento ético.

### A. Nuestros Principios Éticos

#### Integridad

Es el conjunto de prácticas coherentes en el Ministerio de Hacienda entre el servicio público ofrecido y las metas institucionales propuestas. La integridad invita a la acción consciente y firme sobre los impactos decisivos que subyacen en la administración de lo público. A nivel práctico se aplica como brújula para indicar el camino que promueva la autonomía en la toma de mejores decisiones y en el actuar con probidad de los servidores públicos.

#### Confianza

Es la viga maestra de la gestión de las finanzas públicas realizada por el Ministerio de Hacienda. La confianza se construye de manera permanente cuando la sociedad deposita y delega a las instituciones la planeación, el direccionamiento y el manejo de los intereses públicos. A nivel práctico define la forma diáfana y efectiva de relacionarnos con los grupos de interés.

#### Sostenibilidad

Es la convicción de garantizar las necesidades de las sociedades presentes sin comprometer las del futuro. La sostenibilidad logra equilibrar y armonizar el desempeño económico, social y ambiental. A nivel práctico orienta la búsqueda de la equidad social, la ecoeficiencia y el desarrollo económico, bajo parámetros de cooperación interinstitucional.

### B. Nuestros Valores Éticos

#### Transparencia

Los funcionarios y empleados del MH deben manejar con honestidad los recursos asignados, rindiendo cuentas y abiertos al escrutinio público.

#### Responsabilidad

Los colaboradores de la institución deben realizar con dedicación, esmero y puntualidad los compromisos asumidos, excediendo siempre las expectativas esperadas.

#### Calidad

Todas las personas del Ministerio de Hacienda deben actuar mejorando continuamente lo que hacen, buscando la excelencia como meta.

#### Equidad

Dar a cada quien lo que corresponde en proporción a su trabajo como garantía de procurar la igualdad y la justicia sin discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosofía, condición social o personal. Ofreciendo oportunidades de crecimiento, desarrollo y bienestar para todos, determinadas según sus méritos.

#### Trabajo en Equipo

Funcionarios y empleados coordinan esfuerzos, convencidos que juntos lo hacen mejor.

#### Unidad

Cohesionados e integrados mantenemos la direccionalidad y el logro de metas y objetivos.

## VII. DEBERES Y PROHIBICIONES

### A. Deberes de los servidores del Ministerio de Hacienda.

De conformidad con las disposiciones del Artículo 79 de la Ley No.41-08 de Función Pública, son deberes de los servidores de este Ministerio, los siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, las leyes, los reglamentos, manuales, instructivos, y otras disposiciones emanadas de autoridades competentes;
2. Prestar el servicio personalmente con dedicación, eficiencia, eficacia, honestidad e imparcialidad en las funciones que se le encomienden de acuerdo con su jerarquía y cargo;
3. Cumplir la jornada de trabajo, dedicando la totalidad del tiempo al desempeño íntegro y honesto de sus funciones;
4. Obedecer toda orden de su superior jerárquico que tenga por objeto la realización de servicio acorde con las funciones propias y complementarias del servidor público;
5. Actuar imparcialmente en el desempeño de sus tareas dando trato y servicio por igual a quien la ley señale, sin discriminaciones político partidista, de género, religiosas, étnicas o de otro tipo, absteniéndose de intervenir en aquellos casos que puedan dar origen a interpretaciones de parcialidad, así como con otros criterios que sean incompatibles con los derechos humanos;
6. Responder del ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que impartan y por la que corresponde a sus subordinados;
7. Dar un tratamiento cortés y considerado a sus superiores, compañeros de labores y subordinados, y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito;

8. Observar permanentemente en sus relaciones con el público toda la consideración y cortesía debidas a la dignidad de éste;

9. Guardar la reserva y confidencialidad que requieren los asuntos relacionados con su trabajo, y especialmente los concernientes al Estado en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber cesado en el cargo;

10. Denunciar ante cualquier superior jerárquico los hechos ilícitos y delictivos de los que tuvieran conocimiento;

11. Hacer del conocimiento de las autoridades correspondientes los hechos que puedan perjudicar al Estado, a la sociedad y al órgano o entidad en donde laboran;

12. Desarrollar las iniciativas que sean útiles para el mejoramiento del servicio;

13. Vigilar y salvaguardar los intereses, valores, bienes, equipos y materiales del Estado, principalmente los que pertenezcan a su área de trabajo o estén bajo su responsabilidad;

14. Responder por el oportuno y debido manejo de los documentos, expedientes y útiles confiados a su guarda o administración, procurar con esmero su conservación y rendir debida y oportuna cuenta de su utilización, tramitación y cuidado;

15. Atender debidamente las actividades de inducción, formación y capacitación y efectuar las prácticas y las tareas que tales actividades conlleven;

16. Cualquier otro que se encuentre previsto en el ordenamiento jurídico.

### B. Prohibiciones

El Artículo 80 de la Ley de Función Pública prohíbe a los servidores públicos incurrir en los actos especificados a continuación y que la referida ley califica como faltas disciplinarias independientemente de que constituyan infracciones penales, civiles o administrativas consagradas y sancionadas en otras leyes vigentes:

1. Solicitar, aceptar o recibir, directamente o por medio de persona interpuesta, gratificaciones, dádivas, obsequios, comisiones o recompensas, como pago por actos inherentes a sus cargos;

2. Solicitar, aceptar o recibir ventajas o beneficios en dinero o en especie, por facilitar a terceros la adquisición de bienes y servicios del Estado, o facilitar a éstos la venta de los mismos;

3. Prestar, a título particular y en forma remunerada, servicios de asesoría o de asistencia al Estado, relacionados con las funciones propias de sus cargos;

4. Recibir más de una remuneración con cargo al erario excepto que estuviera expresamente prevista en las leyes o reglamentos;

5. Aceptar designación para desempeñar en forma simultánea más de un cargo del Estado, salvo cuando se trate de labores docentes, culturales, de investigación y las de carácter honorífico, no afectadas por incompatibilidad legal, y con la debida reposición horaria cuando hubiera superposición de este tipo. La aceptación de un segundo cargo público incompatible con el que se esté ejerciendo, supone la renuncia automática del primero sin desmedro de la responsabilidad que corresponda;

6. Obtener préstamos y contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón de los cargos públicos que desempeñan;

7. Intervenir, directa o indirectamente, en la suscripción de contratos con el Estado a través de la institución donde labora y en la obtención de concesiones o beneficios que impliquen privilegio oficial en su favor, salvo en los casos en que por mandato de la ley los deban suscribir;

8. Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes;

9. Participar en actividades oficiales en las que se traten temas sobre los cuales el servidor público tenga intereses particulares económicos, patrimoniales o de índole política que en algún modo planteen conflictos de intereses;

10. Valerse de sus influencias jerárquicas para acosar sexualmente a servidores públicos en el Estado, o valerse del cargo para hacerlo sobre ciudadanos que sean usuarios o beneficiarios de servicios del órgano o entidad a la que pertenezca el servidor público;

11. Requisar, sustraer o copiar informaciones de manejo exclusivo propio o de otros compañeros de trabajo, sin la expresa autorización de éstos o de su superior inmediato, todo esto sin desmedro de lo establecido en legislaciones vigentes;

12. Representar o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la administración pública, excepto en casos de defensa de intereses personales del servidor público, de su cónyuge y de sus parientes consanguíneos o afines en primer grado;

13. Servir intereses de partidos en el ejercicio de sus funciones, y en consecuencia, organizar o dirigir demostraciones, pronunciar discursos partidistas, distribuir propaganda de carácter político, o solicitar fondos para los mismos fines, así como utilizar con este objetivo los bienes y fondos de la institución;

14. Requerir, inducir u obligar a sus subalternos a participar en actividades políticas o partidistas, sea en su provecho o en provecho de terceros;

15. Prestar servicios en la misma institución que su cónyuge y quienes estén unidos por lazos de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, cuando tuvieran relación de jerarquía;

16. Actuar en aquellos casos en que tengan intereses particulares que planteen conflictos de intereses para el servidor público;

17. Incurrir en las demás prohibiciones que se establezcan por vía legal o reglamentaria.

## VIII. REGIMEN DISCIPLINARIO

El Ministerio de Hacienda, se acoge a lo establecido en el Artículo 102 del Reglamento de Relaciones Laborales que define la falta disciplinaria como cualquier violación a los deberes y prohibiciones previstos en el referido Reglamento, en la Ley de Función Pública u otras normas emanadas de autoridad competente.

Asimismo, de acuerdo con las disposiciones del Artículo 81 de la Ley No.41-08 y del Artículo No.101 del Reglamento de Relaciones Laborales, la gradación de las faltas constituye la base del Régimen Disciplinario, como indicamos a continuación:

1. Faltas de primer grado, cuya comisión será sancionada con amonestación escrita;
2. Faltas de segundo grado, cuya comisión dará lugar a la suspensión hasta por noventa (90) días sin disfrute de sueldo;
3. Faltas de tercer grado, cuya comisión dará lugar a la destitución del servicio.

No serán reputadas sanciones disciplinarias los consejos, observaciones y advertencias verbales formuladas al servidor público en interés del servicio.

De todas las sanciones disciplinarias se dejará constancia en el historial de servicio del servidor público.

### A. FALTAS DE PRIMER GRADO

El Artículo 82 tipifica como faltas de primer grado, y cuya comisión conlleva una amonestación escrita, las siguientes:

1. Descuidar el rendimiento y la calidad del trabajo;
2. Llegar tarde al trabajo de manera reiterada;

3. Proponer o establecer de manera consciente trámites innecesarios en el trabajo;

4. Suspender las labores sin la autorización previa de la autoridad del superior jerárquico;

5. Negarse a colaborar en alguna tarea relacionada con las de su cargo o con las de otros compañeros de labores, cuando se lo haya solicitado una autoridad competente de la jornada de trabajo.

6. Dejar de asistir al trabajo durante un (1) día sin aprobación previa de la autoridad competente o causa justificada;

7. Procurar o permitir que otro empleado marque o firme en su lugar el medio de control de asistencia al trabajo establecido, o hacerlo en lugar de otro;

8. Incurrir en cualquier otro hecho u omisión calificable como falta de primer grado a juicio de la autoridad sancionadora y que no amerite una sanción mayor.

En adición a las faltas de primer grado establecidas en la ley, el Reglamento de Relaciones Laborales en su Artículo No. 104 incluye las siguientes:

1. Acumular en un mes calendario, entre doscientos veinte (220) y trescientos veintiuno (321) minutos, de tardanzas, o ausentarse de su trabajo durante el mismo lapso.
2. Usar lenguaje soez, vulgar o lascivo, con o sin fines ofensivos dentro de la institución.
3. Usar vestimentas escandalosas o inadecuadas, en relación con la naturaleza del lugar donde se trabaja.

### B. FALTAS DE SEGUNDO GRADO

Son consideradas faltas de segundo grado cuya comisión dará lugar a la suspensión de funciones sin disfrute de sueldo, de acuerdo con el Artículo 83 de la Ley de Función Pública, las siguientes:

1. Reincidir en la comisión de faltas de primer grado;

2. Dejar de evaluar y calificar el desempeño anual de sus subalternos dentro de los plazos oficialmente establecidos;

3. Tratar reiteradamente en forma irrespetuosa, agresiva, desconsiderada u ofensiva a los compañeros, subalternos, superiores jerárquicos y al público;

4. Realizar en el lugar de trabajo actividades ajenas a sus deberes oficiales;

5. Descuidar reiteradamente el manejo de documentos y expedientes, ocasionando daños y perjuicios a los ciudadanos y al Estado;

6. Establecer contribuciones forzosas en beneficio propio o de terceros, valiéndose de su autoridad o cargo;

7. Difundir, hacer circular, retirar o reproducir de los archivos de las oficinas documentos o asuntos confidenciales o de cualquier naturaleza que los servidores públicos tengan conocimiento por su investidura oficial, todo esto sin menoscabo de lo establecido en la legislación;

8. Utilizar vehículos, equipos o bienes propiedad del Estado, sin la autorización de funcionario competente;

9. Realizar actividades partidistas, así como solicitar o recibir dinero u otros bienes con fines políticos en los lugares de trabajo;

10. Promover o participar en huelgas ilegales;

11. Incurrir en cualesquier otros hechos u omisiones reputados como similares a los previstos en este artículo.

El Reglamento de Relaciones Laborales en su Artículo 106 establece como faltas de segundo grado:

1. Dejar de asistir durante dos días laborables consecutivos a su lugar de trabajo, o durante dos días en un mismo mes, sin permiso de autoridad competente o sin causa que lo justifique.
2. Acumular en un mes calendario entre trescientos veintidós (322) y cuatrocientos (400) minutos de tardanzas o

ausentarse de su trabajo durante el mismo lapso.

3. Introducir o portar armas de cualquier naturaleza en el lugar de trabajo, salvo que se cuente con la autorización expresa de una autoridad competente o que se utilice por la naturaleza del cargo que se desempeña.

4. Hacer descuentos o retenciones de sueldos u otros beneficios sin autorización legal u oficial para ello.

### C. FALTAS DE TERCER GRADO

Conforme al Artículo 84 de la Ley No.41-08, son faltas de tercer grado las acciones señaladas a continuación y que darán lugar a la destitución del servidor público:

1. Manejar fraudulentamente fondos o bienes del Estado para provecho propio o de otras personas;

2. Realizar, encubrir, excusar o permitir, en cualquier forma, actos que atenten gravemente contra los intereses del Estado o causen, intencionalmente o por negligencia manifiesta, grave perjuicio material al patrimonio del Estado;

3. Dejar de asistir al trabajo durante tres (3) días laborables consecutivos, o tres (3) días en un mismo mes, sin permiso de autoridad competente, o sin una causa que lo justifique, incurriendo así en el abandono del cargo;

4. Incurrir en la falta de probidad, vías de hecho, injuria, difamación o conducta inmoral en el trabajo, o realizar algún acto lesivo al buen nombre del Estado o algunos de sus órganos o entidades;

5. Beneficiarse económicamente o beneficiar a terceros, debido a cualquier clase de contrato u operación del órgano o entidad en que intervenga el servidor público en el ejercicio de su cargo;

6. Asociarse, bajo cualquier título y razón social, a personas o entidades que contraten con el órgano o entidad al cual el servidor público presta sus servicios. Asimismo, tener participación por sí o por interpuestas personas, en firmas o sociedades que tengan relaciones económicas con el órgano

o entidad donde trabaja el servidor público, cuando estas relaciones estén vinculadas directamente con el cargo que desempeña, salvo que el empleado haya hecho conocer por escrito esta circunstancia para que se le releve de su conocimiento, la tramitación o la autorización del asunto de que se trate;

7. Solicitar, aceptar o recibir, directamente o por intermedio de otros, cualquier título, comisiones, dádivas, gratificaciones en dinero o en especie u otros beneficios indebidos, por intervenir en la venta o suministro de bienes, o por la prestación de servicios del Estado. A este efecto, se presume como beneficios indebidos todos los que reciba el servidor público, su cónyuge, sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad, inclusive, siempre que se pruebe en forma cierta e inequívoca una relación de causa efecto entre las actuaciones del servidor público y los beneficios de que se ha hecho mención;

8. Prestar a título oneroso servicios de asesoría o de asistencia a órganos o entidades del Estado;

9. Obtener préstamos o contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales el servidor público tenga relaciones en razón del cargo que desempeña;

10. Cobrar viáticos, sueldos, dietas, gastos de representación, bonificaciones u otros tipos de compensaciones por servicios no realizados, o por un lapso mayor al realmente utilizado en la realización del servicio;

11. Expedir certificaciones y constancias que no correspondan a la verdad de los hechos certificados;

12. Ser condenado penalmente con privación de libertad, por la comisión de un crimen o delito, mediante sentencia definitiva;

13. Aceptar de un gobierno extranjero o de un organismo internacional, un cargo, función, merced, honor o distinción de cualquier índole, sin previo permiso del Poder Ejecutivo;

14. Valerse de influencias jerárquicas para acosar sexualmente a servidores públicos en el Estado, o valerse del cargo para

hacerlo sobre ciudadanos que sean usuarios o beneficiarios de servicios del órgano o entidad a la que pertenezca el servidor público;

15. Demorar o no tramitar en los plazos establecidos, el pago de las indemnizaciones económicas previstas para los servidores públicos por la presente ley y su reglamentación complementaria;

16. Incumplir las instrucciones del órgano central de personal y las decisiones de la Jurisdicción Contencioso Administrativa;

17. Llevar una conducta pública o privada que impida la normal y aceptable prestación de los servicios a su cargo;

18. Auspiciar o celebrar reuniones que conlleven interrupción de las labores de la institución;

19. Negarse a prestar servicio en caso de calamidad pública, a las autoridades correspondientes, cuando las mismas estén actuando en función de defensa civil o de socorro a la comunidad;

20. Cometer cualesquiera otras faltas similares a las anteriores por su naturaleza o gravedad, a juicio de la autoridad sancionadora;

21. Reincidir en cualquiera de las faltas calificadas como de segundo grado.

El servidor público destituido por haber cometido cualquiera de las faltas señaladas en este artículo, quedará inhabilitado para prestar servicios al Estado por un período de cinco (5) años, contados a partir de la fecha de notificación de la destitución.

De acuerdo con el Reglamento de Relaciones Laborales, en su Artículo 109, son faltas de tercer grado:

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias narcóticas o estupefacientes.
2. Valerse de influencias jerárquicas para participar o

3. Manejar fraudulenta o inescrupulosamente fondos o bienes del Estado para provecho propio o de otras personas.
4. Expedir certificaciones y constancias que no correspondan a la verdad de los hechos certificados.
5. Ser condenados penalmente con privación de libertad mediante sentencia definitiva.
6. Descuidar en forma reiterada, intencional o dolosa el manejo de documentos y expedientes con consecuencias de grave daño o perjuicio para los ciudadanos o el Estado.
7. Negarse a prestar servicios en caso de calamidad pública a las autoridades correspondientes cuando las mismas estén actuando en función de defensa civil o de socorro a la comunidad.
8. Incurrir en falta de probidad, vías de hecho, injuria, difamación o conducta inmoral en el trabajo, o realizar algún acto lesivo al buen nombre o a los intereses del Estado o alguna de sus dependencias.

#### D. DENUNCIA DE FALTAS A LA ETICA

Las vías que deberán ser utilizadas para denunciar una falta ética o una posible falta son las siguientes:

1. Buzones de sugerencias de la institución.
2. Vía telefónica.
3. Vía Presencial.
4. Cualquiera otra vía institucional que establezca la entidad.

#### IX. CERTIFICACION DE CONOCIMIENTO Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO

Como constancia de conocimiento y compromiso, todo el personal del Ministerio de Hacienda, indistintamente de su función, deberá presentar una carta o certificación periódica en la cual declare que conoce, entiende y velará por el cumplimiento obligatorio de todos los preceptos éticos descritos en el presente Código de Ética, contribuyendo así con el clima de transparencia y credibilidad del servicio prestado por esta entidad.

Ver anexo A, Carta de Compromiso Ético del Ministerio de Hacienda.



