

INSTITUTO DEL CAFÉ DE COSTA RICA

“Programa Ético Institucional”



Julio 2014

INDICE

	Página
1. Introducción	01
2. Normativa en materia ética	02
3. Declaración de Principios y Valores	04
Valores Éticos	04
Innovación.....	04
Integridad.....	04
Trabajo en Equipo.....	05
Transparencia.....	06
Pertenencia.....	06
Principios Éticos	07
Legalidad.....	07
Probidad.....	07
Igualdad.....	07
Austeridad.....	07
Eficacia.....	08
Eficiencia.....	08
Continuidad.....	08
Regularidad.....	08
4. Código de Ética	08
Capítulo I Definiciones.....	08
Capítulo II Finalidad.....	09
Capítulo III Alcance y Obligatoriedad.....	09
Capítulo IV Generalidades.....	09
Capítulo V Conflictos de Interés.....	10
Capítulo VI Relaciones Externas.....	12
Capítulo VII Relaciones Internas.....	12
Capítulo VIII Del Manejo de la Información.....	12
Capítulo IX Del Uso de los Recursos.....	13
Capítulo X Del Uso del Celular.....	13
Capítulo XI Compromisos éticos.....	13
Compromisos éticos para los funcionarios.....	14
Compromisos éticos para los titulares subordinados (Jefaturas).....	15
Compromisos éticos para los Gerentes.....	16
Compromisos éticos para la Junta Directiva y Dirección Ejecutiva.....	17
Compromisos éticos hacia la Comunidad.....	18
Capítulo XII Interpretación del Código.....	19
Capítulo XIII Vigencia.....	19
5. Misión y Visión	19
6. Indicadores de Gestión Ética	20
7. Estrategia de Implementación	20

a. Compromisos.....	20
b. Políticas.....	20
b.1. Divulgación del Marco Ético.....	20
b.2. Responsabilidades.....	20
b.3. Revisión, Actualización y Seguimiento.....	22
b.4. Manejo de Fraude y Corrupción.....	23
b.5. Cero Tolerancia a Conductas Antiéticas.....	23
b.6. Sensibilización e interiorización	23
b.7. Compromiso con el Control Interno.....	24
b.8. Responsabilidad Social y de frente al Medio Ambiente...	
b.9. Programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la institución con la cultura ética	24 24

1. INTRODUCCION

El apego a los valores y principios éticos, es fundamental para el desempeño armonioso del trabajo. Por lo tanto es necesario formalizarlos y establecer un marco de referencia común que unifique los criterios y oriente las acciones de todos los funcionarios del Instituto del Café de Costa Rica.

Este documento tiene el propósito de enunciar los valores y principios éticos que deben inspirar la conducta y actividad de los miembros y representantes del ICAFE.

Por lo anterior la Junta Directiva en sesión 1788 del 27 de mayo del 2009, abordó el diseño e implementación de un “Programa Ético” para el fortalecimiento de la integridad y valores éticos inmersos en el compromiso del ICAFE con la cultura ética, nombrando al señor Víctor Julio Fallas, para que integre la Comisión de Valores, en representación de la Junta Directiva.

La Comisión de Valores está conformada por: Junta Directiva, Dirección Ejecutiva (Director o Subdirector), Gerente de Administración y Finanzas, Jefe de Recursos Humanos, Gerencia de Promoción, Divulgación y Proyectos, Gerencia Técnica, Área de Control Interno (Aprobado por Junta Directiva, Sesión No.2105 de 18 de noviembre del 2015, acuerdo No.12).

2. Normativa en materia de ética

En el ordenamiento jurídico costarricense, la ética encuentra sus raíces en el artículo 11 de la Constitución Política, el cual establece los principios de legalidad y eficiencia, como base para una rendición de cuentas de todos los funcionarios públicos. La regulación dicta lo siguiente:

“Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. [...] La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes [...]”

Los principios mencionados se han materializado en diversas leyes que, sin hacer referencia directa a la ética, prescriben modos de actuación que deben regir la función pública, así como medidas para asegurar la gestión apegada a la ética. Tal es el caso de la Ley General de la Administración Pública (LGAP)¹ y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (LCEIFP)². Asimismo, en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (LOPGR)³, se dispone la creación de la Procuraduría de la Ética Pública, la cual tiene entre sus funciones la de realizar las acciones administrativas necesarias para prevenir, detectar y erradicar la corrupción e incrementar la ética y la transparencia en la función pública.

Más específicamente, la LGCI⁴ vino a regular las obligaciones que, en materia de control interno competen a diversos actores institucionales, y como parte de ello, indicó en el artículo 13, inciso a), que el jerarca y los titulares subordinados deben:

“Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios”.

La frase final de la cita conlleva que la exigencia de integridad y valores éticos involucra a todo servidor público, lo que es congruente con los principios constitucionales y legales ya dichos.

La misma ley definió, como parte del concepto funcional de auditoría interna establecido en su artículo 21, que a esa actividad le corresponde, entre otras cosas, evaluar y

¹ Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978, publicada en La Gaceta N° 102 del 30 de mayo de 1978.

² Ley N° 8422 del 6 de octubre de 2004, publicada en La Gaceta N° 212 del día 29 de ese mismo mes.

³ Ley N° 6815 del 27 de setiembre de 1982, publicada en La Gaceta N° 200 del 19 de octubre de 1982.

⁴ Ley General de Control Interno N° 8292, publicada en La Gaceta N° 169 del 04 de setiembre de 1982.

contribuir a la mejora de los procesos de dirección, los que incluyen las actividades relacionadas con la ética dentro de la entidad u órgano correspondiente.

Con base en esa y otra normativa, la Contraloría General de la República emitió las “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”⁵. Estas directrices comprenden trece principios rectores para la gestión ética de la administración activa (jerarca, titulares subordinados y otros funcionarios) y, de manera separada, regulaciones específicas para las auditorías internas y el personal de la Contraloría General de la República (CGR).

Posteriormente, tomando como referencia las directrices de la CGR, el Poder Ejecutivo prescribió mediante Decreto Ejecutivo⁶, ocho principios éticos que los funcionarios públicos deben observar, y a la vez definió la obligación de declarar eventuales conflictos de intereses, así como de recusarse cuando éstos se presenten y de separarse del cargo cuando se les investigue por supuestos delitos de la función pública. Igualmente, estableció una Comisión Ética encargada de asesorar al presidente de la República en la tramitación de las denuncias que se presenten contra funcionarios públicos, por violación de las regulaciones contenidas en ese mismo decreto.

La Contraloría General de la República emitió las “Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE)” y de Fiscalización “ Las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público (R-DC-119-2009)”.

⁵ D-2-2004-CO, emitidas mediante resolución del 12 de noviembre de 2004 y publicadas en La Gaceta N° 228 del día 22 de ese mismo mes.

⁶ DE-33146-MP de 24 de mayo de 2006, publicado en La Gaceta N° 104 de 31 de mayo de 2006.

3. DECLARACION DE PRINCIPIOS Y VALORES

Los principios y valores son los que guían el actuar del hombre y la sociedad, y demandan de un liderazgo efectivo para volverse contagiosos; los valores y creencias tienen que ser parte integral de la cultura de la organización, ya que inciden en los hábitos de pensamiento de la gente y su forma de relacionarse unos con otros.

El conjunto de principios y valores éticos que el Instituto del Café de Costa Rica considera, son fundamentales para la realización plena de los objetivos institucionales, son los que se enumeran a continuación.

Valores	Principios
Innovación	Legalidad
Integridad	Probidad
Trabajo en Equipo	Igualdad
Transparencia	Austeridad
Pertenencia	Eficacia
	Eficiencia
	Continuidad
	Regularidad

VALORES ÉTICOS:

Definición Institucional del VALOR: Es una cualidad de un sujeto u objeto.

Los valores que deben tener los funcionarios del Instituto son los siguientes:

INNOVACIÓN:

Promuevo siempre el desarrollo de nuevas ideas y soluciones, proactivamente provocho y genero los cambios que mantienen al ICAFE a la vanguardia, para así afrontar los retos actuales y anticipar los retos futuros de nuestro sector.

¿Cómo se demuestra la innovación en el ICAFE?

- La creatividad al servicio del ICAFE.
- Búsqueda de la mejora continua. Todo lo que hago hoy, se puede hacer mejor.
- No me adapto al cambio, soy generador de cambio.
- El ICAFE debe ir a la vanguardia en el desarrollo de nuevas ideas y soluciones.
- La gente sabe y confía en el trabajo del ICAFE hace hoy para afrontar retos futuros.

INTEGRIDAD:

Lo que hago como individuo, permea en la organización y se convierte en la imagen que las personas externas tendrán del ICAFE. Soy responsable del buen uso de los recursos que el sector cafetalero nos ha confiado. Por eso, actúo siempre con honradez, rectitud y lealtad.

¿Cómo se demuestra la Integridad en el ICAFE?

- Incluye conceptos como honestidad, rectitud y lealtad, que son o deberían ser básicos en cualquier persona.
- Deben prevalecer en cada pequeña acción. Aún más en nuestro rol de funcionarios públicos, el ser probados es algo elemental. No admite flexibilidad, las pequeñas acciones, son siempre la base de algo más grande.
- Tenemos la confianza de un grupo de gente que depende de esto. Debemos ser aquello que exigimos o deseamos de otros funcionarios públicos.
- La integridad como individuos, permea en la organización y se proyecta a lo externo. Lo que hago es la imagen que las personas externas tendrán del ICAFE.

TRABAJO EN EQUIPO:

Creo en el poder de trabajar como una sola unidad y del impacto que esto tiene para el sector cafetalero. Como un todo, estoy en capacidad de satisfacer las necesidades de mis clientes internos y externos. Para ello, propicio un ambiente de empatía, respeto y colaboración. Al igual que lo hace el sector; ¡trabajemos juntos por Café de Costa Rica!

¿Cómo se demuestra el trabajo en Equipo en el ICAFE?

- Trabajar como una sola unidad, en un ambiente de empatía, respeto y solidaridad.
- Conocer el trabajo que realiza cada quien y por qué es importante. Lo que hago afecta el trabajo de los demás y lo que los demás hacen afecta mi trabajo. Mi compañero de trabajo es mi cliente.
- La fortaleza del trabajo en equipo trasciende fuera del ICAFE. Como un todo estoy en capacidad de atender las necesidades de todas aquellas personas que requieran algo de la institución.
 - Todos los sectores trabajamos juntos para sacar adelante Café de Costa Rica.

TRANSPARENCIA:

Soy confiable al evidenciar mis acciones, motivaciones y objetivos con total claridad y orgullo. Nuestro trabajo es una vitrina al mundo de cómo se deben hacer las cosas, al garantizar la calidad y trazabilidad de nuestro café, desde la planta hasta que llega al cliente final.

¿Cómo se demuestra la transparencia en el ICAFE?

- -La Transparencia es la esencia de lo que somos como institución.
- Todo lo que yo hago puede y debe ser mostrado con orgullo y total claridad.
- Es nuestra punta de lanza cuando le decimos al resto del mundo porque Café de Costa Rica es diferente, porque es único.
- En nuestro trabajo, en el día a día esto atienen que ser nuestra consigna. Somos una vitrina al mundo de cómo se deben a ver las cosas.
- Todo lo que yo hago es parte de una cadena que garantiza al mundo que hay transparencia y trazabilidad desde que el café se siembra hasta que este llega la cliente final.

PERTENENCIA

Mi trabajo es importante, impacto permanentemente el crecimiento del productor, del sector y de la organización. Cuando el sector y el ICAFE crecen, crezco con ellos. Me siento orgulloso de pertenecer a esta familia. ¡Soy Café de Costa Rica!

▪ ¿Cómo se demuestra la Pertenencia en el ICAFE?

- Soy lo que hago. Soy parte de Icafé. El Icafé como un hogar y una familia.
- Se requiere generar un compromiso total con la institución, amor por lo que se hace, Lo que se ama se cuida y se respeta.
- Se debe generar una vocación de servicio hacia el productor y los compañeros en la institución.
- Si el productor crece, el sector crece, el Icafé con ellos y yo con el Icafé.
- Debe prevalecer hacia todos los que componemos el sector. Es un orgullo ser parte de Café de Costa Rica.

PRINCIPIOS ÉTICOS:

Definición de Principios: son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano y en suma se busca que todos los miembros de la organización internalicen y vivan en armonía.

Los principios del Instituto del Café de Costa Rica son los siguientes:

- **LEGALIDAD:** Derecho público conforme al cual todo ejercicio del poder público debería estar sometido a la ley y no a la voluntad de las personas.

¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor?

Apegarnos escrupulosamente en el desarrollo de nuestras actividades, a las leyes y reglamentos aplicables.

- **PROBIDAD:** Consiste en el actuar con honradez, honestidad, integridad y rectitud del funcionario.

-¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor?

-Mostrar rectitud y buena fe en nuestras labores.

-Asegurarse que las decisiones que adopta en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios del ICAFE

-Orientar su actividad administrativa a satisfacer primordialmente el interés público.

- **IGUALDAD:** Principio de derechos humanos que exige tratar a todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor?

-Tratar a todas las personas por igual.

-Ofrecer un trato equitativo.

- **AUSTERIDAD:** Moderación en el uso de los recursos asignados.

¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor?

-Usar de manera racional los recursos y fondos públicos.

- **EFICACIA:** Se refiere a la capacidad de lograr los objetivos planteados.

¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor?

-Cumplimiento con los objetivos y metas propuestos en el tiempo en que han sido definidos en el Instituto del Café de Costa Rica.

- **EFICIENCIA:** Es el uso racional de los medios con que se cuenta para alcanzar los objetivos propuestos. Se trata de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles y tiempo, logrando así la optimización.

¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor?

- Producir resultados óptimos o el efecto deseado.
- Emplear adecuadamente los recursos disponibles.
- Cuidar al máximo lo asignado.
- Minimizar las pérdidas o desperdicios, en el tiempo requerido.

- **CONTINUIDAD:** Todo servicio brindado por las dependencias del ICAFE debe ser dado en forma continua e ininterrumpida, brindado con el mejor trato al usuario.

¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor?

- Dar un servicio integral a nivel institucional, independientemente del área operativa en que se encuentre el funcionario con la periodicidad necesaria.
- **REGULARIDAD:** Se refiere a que todas las operaciones y actos administrativos deben asentarse de manera correcta, en registros, controles, labores y cumplimiento de la normativa que regula la Institución.

¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor?

- Informar con fidelidad e integridad.
- Tener y aplicar procesos y procedimientos adecuados.

4. CÓDIGO DE ETICA

CAPITULO I DEFINICIONES

Artículo 1º—Definiciones. Para la aplicación del presente Código, a continuación se indica el significado de los siguientes términos:

Jerarcas: Superior jerárquico del órgano o del ente; ejerce la máxima autoridad dentro del órgano o ente, unipersonal o colegiado.

Titular subordinado: Funcionario de la administración activa responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.

Bienes: Se refiere a instalaciones físicas, equipo de oficina, vehículos, entre otros, propiedad del ICAFE que son otorgados a sus trabajadores para el buen desempeño de sus labores.

Fondos Públicos: Son los recursos, valores, bienes y derechos, propiedad del Estado, de órganos, de empresas o de entes públicos.

CAPITULO II FINALIDAD

Artículo 2º. El presente Código de Ética tiene como fin regular que las actuaciones de los trabajadores y miembros de la Junta Directiva del Instituto del Café de Costa Rica, productores, exportadores, tostadores, beneficiadores, directores, proveedores y demás personas con relación directa o indirecta con el ICAFE, se encuentren apegados a los principios y valores que rigen su función.

CAPITULO III ALCANCE Y OBLIGATORIEDAD

Artículo 3º-El presente código se aplica a todos los miembros de la Junta Directiva, titulares subordinados y demás funcionarios del Instituto del Café de Costa Rica.

Artículo 4º. Las Actuaciones contrarias a las disposiciones de este código son consideradas como faltas laborales y su gravedad o persistencia son causa de amonestación, suspensión o despido.

CAPITULO IV GENERALIDADES

Artículo 5º. El trabajador del Instituto del Café de Costa Rica se distingue en nuestro país por sus principios morales y su comportamiento acorde con los preceptos de la Institución.

Artículo 6º. La Administración garantizará a través de acciones concretas, efectivas, la no tolerancia a actuaciones que riñan contra la moral, dentro o fuera de las instalaciones. Los funcionarios no deben de permitir estas actuaciones ya que en caso contrario se considerarán partícipes pasivos de los actos.

Artículo 7º. El liderazgo en la institución se basa en los valores universalmente aceptados por lo tanto el buen ejemplo se convierte en el sostén fundamental de las Jerarcas y Titulares Subordinados a la hora de ejercer su autoridad.

CAPITULO V

CONFLICTOS DE INTERES

Artículo 8º- Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios del Instituto del Café de Costa Rica, deberán:

- a. Proteger su independencia y evitar cualquier posible conflicto de intereses (interés) rechazando regalos, dádivas, comisiones o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre su independencia e integridad. En caso contrario los funcionarios deben seguir el procedimiento establecido en la Ley de Corrupción y Enriquecimiento Ilícito y su respectivo Reglamento.
- b. Evitar toda clase de relaciones y actos inconvenientes con personas que puedan influir, comprometer o amenazar la capacidad real o potencial de la institución para actuar, y por ende, parecer y actuar con independencia.
- c. Demostrar y practicar una conducta moral y ética intachable.
- d. Excusarse de participar en actos que ocasionen conflicto de intereses. El funcionario público debe abstenerse razonablemente de participar en cualquier actividad pública, 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.
- e. Resguardar, proteger y tutelar los fondos y recursos públicos. Todo acto contrario a tal imperativo debe ser denunciado de inmediato ante las instancias correspondientes.
- f. Denunciar por las vías correspondientes, cualquier acto de corrupción.

Artículo 9º- Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios del Instituto del Café de Costa Rica, “deberán abstenerse de”:

- a. Utilizar su cargo oficial con propósitos privados o personales, mantener relaciones y actos que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas razonables acerca de su objetividad e independencia.
- b. Aprovecharse indebidamente de los servicios que presta la institución a la que sirven, en beneficio propio, de familiares o amigos, directa o indirectamente.
- c. Abstenerse de recibir dádivas, obsequios, regalos, premios, recompensas ó cualquier otra ventaja como retribución por actos u omisiones inherentes a sus cargos. En caso contrario se aplicará lo establecido en la Ley 8422 LCEI y su respectivo reglamento.

- d. Participar directa o indirectamente en transacciones financieras, aprovechándose de información confidencial de la cual tengan conocimiento en razón de su cargo, de forma tal que ello les confiera una situación de privilegio de cualquier carácter, para sí, o para terceros, directa o indirectamente.
- e. 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, así como mantener relaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones de carácter pecuniario con personas directamente fiscalizadas por esta entidad. Además, dirigir, administrar, patrocinar, representar o prestar servicios, remunerados o no, a personas que se encuentran reguladas por este Instituto o que fueren sus proveedores o contratistas.
- f. 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.
- g. 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.
- h. 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.
- i. Utilizar recursos o fondos públicos para la promoción de partidos políticos por medios tales como campañas publicitarias, tarjetas, anuncios, espacios pagados en medios de comunicación, partidas del presupuesto del ICAFE, compra de obsequios, atenciones o invitaciones, para beneficio de personas o grupos específicos.
- j. Colocar placas con el nombre de funcionarios en las obras e instalaciones construidas con fondos públicos.
- k. Dirigir, administrar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración o que fueren sus proveedores o contratistas.
- l. Aceptar o emitir cartas de recomendación, haciendo uso de su cargo, en beneficio de personas o grupos específicos, para procurar nombramientos, ascensos u otros beneficios, excluyendo las becas y asuntos académicos, para esta institución o cualquier entidad relacionada con el ICAFÉ. En caso contrario se aplicará lo establecido en la Ley 8422 LCEI y su respectivo reglamento. Se exceptúa los casos

en que la referencia se solicita para el interesado que estuvo bajo la responsabilidad de la persona que emite la recomendación.

CAPITULO VI RELACIONES EXTERNAS

Artículo 10º. Los trabajadores de Instituto del Café de Costa Rica deben de atender a los usuarios internos y externos, clientes y público en general con respeto, amabilidad y consideración, de manera que no se originen quejas por inapropiada atención.

Artículo 11º. La información que manipule el funcionario se debe manejar de manera confidencial y será utilizada exclusivamente para atender asuntos internos. Con excepción de aquellos documentos que están tipificados como públicos.

Artículo 12º En lo que se refiere a la atención al cliente, proporcionar los servicios de la máxima calidad, de acuerdo con las especificaciones establecidas. Serán tratados con respeto, amabilidad y honradez en todos los aspectos de las transacciones, se brindará solución a sus reclamos y se procurará satisfacer sus necesidades.

CAPITULO VII RELACIONES INTERNAS

Artículo 13º. El trato entre compañeros, se debe guiar por reglas de respeto, lealtad, honestidad, amabilidad y colaboración mutua; no deben usarse en el vocabulario términos de burla, doble sentido (“chota”) o insultantes, que maltraten la dignidad humana, y profesional de los compañeros.

Artículo 14º.La Dirección Ejecutiva, las Gerencias, Jefaturas y cualquier otro funcionario que tenga a su cargo personal, debe ejercer su autoridad mediante el conocimiento, la apertura al diálogo, el convencimiento y un liderazgo basado en valores y principios éticos institucionales.

Artículo 15º. Cuando ingresen nuevos trabajadores, el resto del personal y en especial los más afines a su labor, colaborarán en su inducción y facilitarán su adaptación al grupo.

CAPITULO VIII DEL MANEJO DE LA INFORMACION

Artículo 16º. La información interna del Instituto del Café de Costa Rica en lo referente a disposiciones sobre el personal, seguridad, datos contables, salarios y otros datos establecidos como confidenciales en cada área específica, se manejarán a lo interno del ICAFE y el trabajador no deberá manifestarlo a particulares. Se exceptúa la atención a la

Contraloría General de la República, la Auditoría Interna y Auditoría Externa y las autoridades Judiciales, debidamente acreditadas, en los cuales se deberá brindar toda la cooperación necesaria.

CAPITULO IX DEL USO DE LOS RECURSOS DEL ICAFE

Artículo 17º. El trabajador administrará los recursos del ICAFE, puestos bajo su custodia, con responsabilidad y cuidado como si fueran de su propiedad. Cumpliendo con los principios de eficacia, eficiencia, economía y probidad.

Artículo 18º. En cuanto al Uso adecuado de Vehículos se aplicará lo estipulado en el “Reglamento Interno para Uso, Control y Mantenimiento de Vehículos y Equipo de Tracción, vigente.

Artículo 19º. Todo funcionario del ICAFE deberá implementar los controles internos que garanticen la salvaguarda de los Recursos del ICAFE, dados en custodia, reconociendo su naturaleza de bien Público, sujeto a Rendición de Cuentas. Para el uso de activos y otros recursos institucionales se respetará la reglamentación interna existente.

Artículo 20º Para el uso de Equipo Electrónico e Internet, se aplicará lo estipulado en el “Manual para uso de equipo electrónico, sistemas de servicio de Internet, correo electrónico y otras aplicaciones informáticas vigente.

CAPITULO X USO DEL CELULAR Y OTROS MEDIOS ELECTRONICOS

Artículo 21º Se permite el uso del celular para casos de emergencia. Se debe procurar el buen uso del tiempo laboral, no se debe distraer por el uso excesivo del celular. No se permite a los funcionarios el uso de redes sociales, internet en búsquedas personales y juegos por medio celular u otros dispositivos electrónicos durante el horario laboral y el comportamiento en contrario que sea demostrado, será considerado abandono del trabajo, con las responsabilidades indicadas en la jurisprudencia y regulaciones del Código de Trabajo.

Artículo 22º Los celulares se deben mantener en estado de vibración y en silencio, cuando se esté en reuniones o atendiendo a un representante del sector cafetalero.

CAPITULO XI COMPROMISOS ETICOS

Artículo 23º Compromisos éticos de la Junta Directiva, Titulares Subordinados (Jefes y Gerentes) y demás Funcionarios : En este apartado se establecen los compromisos éticos: pautas para el comportamiento o conducta que tienen la obligación de cumplir los funcionarios del Instituto del Café de Costa Rica, para que haya congruencia entre las

acciones y conductas manifestadas por estos con los principios y valores éticos proclamados por la institución y que, por tanto, deben prevalecer.

Artículo 24º. Compromisos éticos para los funcionarios del Instituto del Café de Costa Rica.

Para el funcionamiento óptimo de la institución los servidores deben cumplir con los siguientes rectores de este código:

- a. Cumplimiento de los principios y valores éticos del Instituto del Café de Costa Rica, así como las leyes aplicables, las políticas y reglamentos de la institución.
- b. Llevar a cabo las acciones de sensibilización, capacitación, estímulo y socialización, en materia de ética.
- c. Estricto cumplimiento de los horarios.
- d. Responsabilidad con las tareas diarias asignadas y de acuerdo a los objetivos de la Institución.
- e. Colaboración en mantener un ambiente laboral sano, que incluya aspectos como seguridad, orden y limpieza, entre otros.
- f. Lealtad hacia la Institución.
- g. Utilización adecuada de los recursos institucionales, prestando especial cuidado al uso que se haga de Internet y el correo electrónico. Según la regulación establecida en el Manual para uso de equipo electrónico, sistemas de servicio de Internet, correo electrónico y otras aplicaciones informáticas vigente.
- g. Ejercicio de sus funciones con eficiencia y eficacia al eliminar toda situación que genere atrasos innecesarios en la prestación de sus servicios.
- h. Empeño en cumplir con los objetivos estratégicos de la institución a partir de un efectivo trabajo en equipo.
- i. Decoro apropiado en su conducta, así como en su forma de vestir.

Artículo 25º Se cumplirá en forma estricta, la normativa institucional y las leyes nacionales en materia de conducta y costumbres, que se encuentren en la página del ICAFE.

Artículo 26º Las relaciones con los proveedores deben basarse fundamentalmente en la integridad, la transparencia, el respeto mutuo y lo establecido por las leyes, particularmente la *Ley de Contratación Administrativa* y su Reglamento, Ley General de la

Administración Pública y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. Lo anterior debe traducirse en una serie de prácticas tales como:

- a. Estar libres de coacción, influencias o favoritismos.
- b. Exigir calidad como requisito indispensable en las relaciones comerciales.
- c. Mantener pagos, precios justos y entregas, según lo pactado y a tiempo.
- d. Procurar que los proveedores que ofrecen bienes y servicios a la institución, realicen buenas prácticas comerciales.
- e. Evitar relaciones comerciales con cualquiera de los proveedores de la institución, con el fin de evitar posibles conflictos de intereses.
- f. Fomentar dentro de los proveedores el actuar bajo principios éticos.

Artículo 27º Toda acción laboral se realizará responsablemente y se cuidará de no dañar a ninguna persona física o jurídica, al ambiente, infraestructura y recursos de la institución.

Artículo 28º Compromisos éticos para los titulares subordinados (jefaturas) del Instituto del Café de Costa Rica.

Los funcionarios y funcionarias que ostentan cargos de jefatura poseen responsabilidades mayores, por lo que, además de los deberes establecidos para los funcionarios, en el apartado anterior, se agregan los siguientes:

- a. Inspirar a sus subalternos, al ser ejemplo de integridad y transparencia, disciplina, respeto, con ellos en el trato cotidiano y fiel observante de la normativa interna de disciplina laboral, sin mostrar favoritismos de ninguna clase.
- b. Ser objetivos y justos en la evaluación del desempeño; deberán apearse estrictamente a la realidad de los hechos, a la vez que ofrecerán a sus subalternos, la debida retroalimentación.
- c. Destacarse, en virtud de las responsabilidades que asumen y de la influencia que llegan a ejercer sobre los demás, por su capacidad de conducir y de ayudar a sus colaboradores y colaboradoras al logro de los objetivos institucionales y personales.
- d. Participar activamente dentro de la dinámica Institucional, procurarán estar siempre informados, asistir puntualmente a las reuniones a las que se le convoque y ser un eficaz y eficiente canal de comunicación entre la Dirección Ejecutiva, las gerencias y jefaturas, con su personal a cargo.

- e. Caracterizarse por el trabajo esforzado, honesto y creativo, con el fin de garantizar el fiel cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.
- f. Identificarse con los intereses de la institución, lo que las llevará a mantener una actitud de innovación y creatividad, para procurar así el mejoramiento integral y constante de las tareas asignadas a su unidad.
- g. Respetar la legislación nacional será señal indudable de patriotismo y reflejará su plena identificación con los intereses del Instituto del Café de Costa Rica.
- h. Al delegar alguna función o tarea, deberán hacerlo de manera clara y precisa, según lo establecido por la normativa interna.
- i. Promover acciones que permitan mejorar la comunicación interna, que utilizarán como una eficaz herramienta de gestión.
- j. Al asignar tareas y funciones entre sus subalternos, se esforzarán en hacerlo de manera equitativa y justa.
- k. En el proceso de reclutamiento y selección de personal, deberán orientarse por los valores organizacionales (éticos e institucionales) con el fin de contratar funcionarios y funcionarias idóneas.
- l. Promover la adhesión de los subalternos a los valores organizacionales a través de su ejemplo y de los medios de difusión más pertinentes.
- m. Mantener informados a sus subalternos sobre la marcha general del Instituto.
- n. Analizar, comunicar y enseñar a cada uno de los trabajadores y *trabajadoras*, con toda exactitud, cuál es la importancia, la específica y concreta razón de ser, del trabajo que cada uno de ellos desempeña en el contexto global del Instituto.

Artículo 29º Compromisos éticos para los Titulares Subordinados (Gerentes) del Instituto del Café de Costa Rica

Dada la importancia estratégica y el mayor nivel de responsabilidad que poseen los gerentes para la Institución, además de los compromisos establecidos en los apartados anteriores, para los funcionarios y para los titulares subordinados (jefaturas) respectivamente, se agregan los siguientes:

- a. Procurar estar permanentemente informados sobre las nuevas tendencias e innovaciones que se van generando en sus respectivos ámbitos laborales en el mundo empresarial e institucional; esto, con el fin de ir generando en la Institución una verdadera cultura del cambio y de la innovación, que permita asegurar el futuro del Instituto.

- b. Comprometerse con la ejecución y el desarrollo de todos los planes que se vayan formulando y aprobando para lograr el desarrollo de la institución, particularmente el Plan Estratégico, Plan Operativo y los formulados en el Cuadro de Mando Integral.
- c. Promover una cultura organizacional basada en la ética, a la vez que procurarán que la fuerza laboral se adhiera plenamente al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Artículo 30º Con el fin de generar un ambiente laboral caracterizado por el bienestar y la armonía, impulsarán aspectos de la dinámica organizacional, que hoy son considerados clave, entre estos se encuentran:

- a. Ambiente laboral que promueva el mejoramiento continuo e integral.
- b. Formación permanente.
- c. Mecanismos de negociación y resolución de conflictos, amparado a la legislación vigente.
- d. Cuidado del bienestar integral de los trabajadores, cuya acción e intervención será proactiva, especialmente en aquellas áreas que pueden resultar altamente nocivas para ellos mismos y para la Institución: consumo de alcohol o drogas, elevados niveles de endeudamiento (que por su comportamiento se evidencie), entre otros.

Artículo 31º Serán responsables directos de crear en la institución una cultura organizacional de conjunto a través de acciones que propicien el conocimiento, el acceso a la información y las acciones comunes.

Artículo 32º Procurar continuamente mejorar la productividad, en armonía con el ambiente, a la vez que se mantendrán actualizados en materia de nuevas tecnologías dentro del ámbito mundial de la actividad cafetalera.

Artículo 33º. Compromisos éticos para la Junta Directiva y Titulares Subordinados (Dirección Ejecutiva) del Instituto del Café de Costa Rica

- a. Colaborar con el Estado costarricense en el fiel cumplimiento de todas las funciones que se le asignan a la Institución en las distintas normas, leyes y decretos de la República.
- b. Cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley N° 2762 Ley sobre Régimen de Relaciones entre Productores, Beneficiadores y Exportadores de Café) y su Reglamento Vigente.

- c. Promover la creación de leyes e impulsar acciones que ayuden a desarrollar de forma sostenible la Institución y que, por ende, contribuyan en el bienestar ambiental, económico y social de la República.

Artículo 34º Promover, internamente en la institución y con la sociedad en general, procedimientos periódicos de rendición de cuentas con el fin de colaborar con el país en el esfuerzo por crear una cultura de la transparencia y rendición de cuentas.

Artículo 35º Promover, internamente en la institución, una cultura organizacional basada en los valores y principios plasmados en este Código de Ética y velar por que su cumplimiento sea el resultado de la convicción propia de los trabajadores y las trabajadoras y no actos meramente disciplinarios.

Artículo 38º Compromisos éticos del Instituto del Café de Costa Rica hacia la comunidad

El uso responsable y sostenible del medio ambiente de acuerdo al:

- a. Programa de Gestión Ambiental Institucional.
- b. Cumplir estrictamente en lo que le confiere a sus competencias toda la legislación vigente en materia ambiental y disponibilidad de Recursos económicos.
- c. Colaborar con el sector cafetalero y sus comunidades que se dedican a mejorar los niveles de vida de los habitantes, mediante acciones inteligentes y debidamente programadas, en el orden operativo, presupuestario y según lo establecido en su ley 2762 Ley sobre Régimen de Relaciones entre Productores, Beneficiadores y Exportadores de Café.
- d. Asumir, de esta manera, la responsabilidad de velar por los derechos y oportunidades de las actuales y futuras generaciones de disfrutar un ambiente ecológicamente equilibrado para promocionar el desarrollo sostenible del país.

Artículo 39º Compromisos éticos para la Auditoría Interna del Instituto del Café de Costa Rica. La Auditoría Interna del ICAFE deberá someterse a los valores y principios éticos establecidos en el Reglamento de Organización y funcionamiento de la Auditoría Interna del ICAFE, Directrices Generales relativas al Reglamento de Organización y funcionamiento de las Auditorías Internas del Sector Público y los Lineamientos establecidos por la Contraloría General de la República y la Ley General de Control Interno, además de las disposiciones administrativas del programa ético del ICAFE, conforme a sus competencias.

CAPITULO XII INTERPRETACION DEL CODIGO

Artículo 40º En aquellos casos en que el servidor afectado tenga dudas sobre la aplicabilidad de este instrumento a una determinada actividad o situación, de previo podrá solicitar una interpretación de parte de la Comisión de Valores, Dirección Ejecutiva o de la Junta Directiva del Instituto de Café de Costa Rica.

CAPITULO XIII VIGENCIA

Artículo 41º Rige a partir de que es puesto en conocimiento de todos los funcionarios del ICAFE.

Este Código de Ética fue aprobado por la Junta Directiva del Instituto del Café de Costa Rica, en sesión N° 1294 del 21 de octubre de 1998 y el 09 de diciembre del 2009, en sesión N° 1816 fue aprobada sus modificaciones.

Actualizado por la Comisión de Valores y presentado a la Junta Directiva en la sesión N° 2042 acuerdo N° 8, celebrada el 13 de agosto del 2014.

Modificación del acuerdo No. 8, sesión 2042 del 13-08-2014.

Aprobación del Informe Ético, acuerdo No.6, sesión 2045 del 3-09-2014.

5. MISION Y VISION

Visión:

Ser una Institución líder a nivel mundial, en el desarrollo tecnológico para el mejoramiento de la productividad, la industrialización y la promoción de Café de Costa Rica, brindando servicios ágiles y efectivos que mantengan equidad en la agrocadena, así como en la defensa de los intereses de la actividad, con un compromiso permanente de sus colaboradores.

Misión:

Somos la institución que regula, fomenta y defiende la actividad cafetalera con el propósito de alcanzar su sostenibilidad, en procura del bienestar socioeconómico del sector, con café de excelente calidad.

La misión y visión fueron actualizadas mediante acuerdo Junta Directiva N°3, sesión 2004, de fecha 13 de noviembre del 2013, con la aprobación del Plan Estratégico 2014-2023

6. INDICADORES DE GESTION ETICA

Se utilizarán los siguientes indicadores para medir la gestión ética en el ICAFE:

- Cantidad de capacitaciones impartidas/ las programadas
- Cantidad de sondeos realizados / los programados.
- Cantidad de denuncias recibidas y atendidas en materia de ética.
- Grado de integración del Programa Ético en los sistemas de gestión institucional

Adicionalmente se revisará anualmente la información en materia de Ética de la “Autoevaluación de Control Interno”.

La Auditoría Interna programará Auditorías de la Ética conforme disposiciones de la Contraloría General de la República.

7. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

a. Compromisos

Los Compromisos Éticos de los funcionarios del ICAFE, indistintamente del cargo que ocupen, asumen los compromisos estipulados en el capítulo XI del presente Código de Ética.

b. Políticas

b.1 Divulgación del Marco Ético

La Unidad de Recursos Humanos y Servicios Administrativos con apoyo de la Comisión de Valores del Instituto, tendrá a su cargo la aplicación y divulgación del presente Programa Ético, con el fin de concientizar a todos los funcionarios de la importancia de incorporar los principios y valores éticos, a sus labores diarias.

Esta divulgación se llevará a cabo mediante inducción y sensibilización continua.

b.2 Responsabilidades

b.2.1 Junta Directiva:

Corresponde a la Junta Directiva las siguientes actuaciones:

- Aprobar el contenido del Programa Ético.
- Autorizar sus actualizaciones.

-Asegurar que a través de la Comisión de Valores y la Unidad de Recursos Humanos y Servicios Administrativos, se realice la divulgación del mismo.

b.2.2 Comisión de Valores y la Unidad de Recursos Humanos:

Corresponde a la Comisión de Valores y a la Unidad de Recursos Humanos las siguientes actuaciones:

- Difundir el Programa Ético.
- Atender y realizar el debido proceso a las denuncias realizadas por los funcionarios.
- Proponer ante la Junta Directiva las actualizaciones del Programa Ético.

b.2.3 Dirección Ejecutiva, Auditoría Interna, Gerencias y Jefaturas

Corresponde a la Dirección Ejecutiva, Auditoría Interna, Gerencias y Jefaturas las siguientes actuaciones:

- Ser coadyuvantes con la Comisión de Valores y la Unidad de Recursos Humanos en fortalecimiento de la ética institucional, la interiorización y la divulgación del Programa Ético entre sus colaboradores.
- Incorporar como parte de las actividades de control el Programa Ético a fin de garantizar razonablemente que el desempeño de la dependencia a su cargo está ajustado a altos estándares de comportamiento que permitan la rendición de cuentas.
- Integrar el Programa Ético del ICAFE a los sistemas de gestión bajo su responsabilidad.

b.2.4 Todos los funcionarios:

Corresponde a todos los funcionarios las siguientes actuaciones:

- Todos los funcionarios deben estar dispuestos a dar cuenta de sus actuaciones a los ciudadanos y a sus superiores. Por tanto todo funcionario debe responder al país, a los órganos de control, por sus faltas desde los ámbitos: ético, disciplinario, civil, político y penal.

b.3 Revisión, Actualización y Seguimiento

La revisión del Programa Ético, le corresponde a la Comisión de Valores y se realizará al menos cada 2 años.

Las actualizaciones se deben hacer de acuerdo a los requerimientos que sean necesarios.

El seguimiento se debe hacer a través del monitoreo de las acciones de la administración para la inserción de valores, diagnóstico del clima organizacional, monitoreo del accionar de la institución de las conductas, medición de la integración de la ética a los sistemas de gestión y el correcto proceder.

b.4 Manejo de Fraude y Corrupción

Para el manejo de:

1. Fraude y Corrupción
2. Tratamiento de Conflictos de Interés
3. Manejo de Conductas Presuntamente Antiéticas, se debe proceder conforme lo estipulado en la Ley N° 8422 Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito y su Reglamento y demás normativa y legislación vigente que sea aplicable.

b.5 Cero Tolerancia a Conductas Antiéticas

Bajo ninguna circunstancia se aceptan conductas antiéticas, por tanto, para atender las denuncias en materia de Ética se deberá seguir lo establecido en el “PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS PLANTEADAS ANTE EL INSTITUTO DEL CAFÉ DE COSTA RICA”, aprobado por Junta Directiva del ICAFE en la Sesión Ordinaria No. 2021 del 12 de marzo del 2014.

Ante la ausencia de denuncia y la evidencia palpable de conductas antiéticas, la Comisión Ética y cualquier dependencia del ICAFE deberá estudiar el caso, atenderlo o trasladarlo a las instancias que corresponda, conforme lo definido por la Ley General de la Administración Pública, La Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y la Ley General de Control Interno.

b.6 Sensibilización, interiorización e integración a sistemas de gestión.

b.6.1 Sensibilización:

El objetivo primordial de la sensibilización es crear una cultura sobre la Ética Institucional donde cada individuo logre internalizar, en su comportamiento y sus labores diarias, todos aquellos requerimientos en cuanto a la ética.

Las políticas de sensibilización en la Ética Institucional del Instituto del Café de Costa Rica están diseñadas para crear una cultura en los funcionarios en mejorar

la Ética Institucional dentro del ICAFE, destacando su importancia tanto para la institución como para el funcionario.

Como objetivos tenemos:

- Dar a conocer la normativa en cuanto a la Ética.
- Informar sobre las responsabilidades de los funcionarios en cuanto a la Ética Institucional.
- Mostrar las consecuencias del no cumplimiento del Programa de Ético Institucional.
- Dar a conocer las sanciones en caso necesario.
- Como identificar y responder en casos de falta a la Ética Institucional.

b.6.2 Sensibilización e Interiorización:

El proceso de interiorización de los valores supone un querer explícito de alcanzarlos, con base en unas razones que impulsan y que se convierten en una motivación que lleva a la acción.

Los valores se construyen cuando el individuo desea alcanzar ese valor y lleva a cabo las actuaciones necesarias para alcanzar dicho valor.

El estado pleno de interiorización de valores se logra cuando el individuo practica el valor de manera constante y permanente, llevándolo a una actuación inconsciente, porque no tiene que estar dándose cuenta que practica el valor sino que lo hace de manera espontánea y su actuación es estable y correcta. Consigue, de ese modo, el hábito del valor.

Como resultado de la comunicación o transmisión de valores, que se impartirán en las capacitaciones en materia ética, ayudarán a que cada individuo inicie el proceso de interiorización de los valores.

b.6.3 Integración a los Sistemas de Gestión:

El Programa Ético ve realizado su mayor logro cuando los principios, valores y código de ética se integran en el quehacer diario de la institución y esto se logra a través de la incorporación de consideraciones de tipo ético que garantice de forma razonable que el desempeño está ajustado a altos estándares de comportamiento que permitan la trazabilidad y transparencia para una adecuada rendición de cuentas de todos los funcionarios del ICAFE.

Para esto se diseñará la herramienta de medición de la integración del Programa Ético al sistema de gestión institucional, que permita en razón del resultado obtenido tomar las medidas de necesarias para la alineación de todo el marco ético del ICAFE con la actividad realizada diariamente y los objetivos contenidos en el Plan Estratégico.

b.7 Compromiso con el Control Interno

En el Inciso a) Art.13 de la Ley de Control Interno, se establece lo siguiente:

En cuanto al ambiente de control, serán deberes del Jерarca y de los Titulares Subordinados, entre otros, los siguientes:

- a) Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.

La Normas de Control Interno para el Sector Público de cumplimiento obligatorio para el ICAFE, establece en las Normas sobre el Ambiente de Control, Norma 2.3 el Fortalecimiento de la ética institucional, 2.3.1 Factores de la ética institucional, 2.3.2 Elementos informales de la ética institucional y 2.3.4 Integración de la ética a los sistemas de gestión institucional, con lo cual los jерarcas y titulares subordinados propician el fortalecimiento y la integración de la ética en la gestión institucional.

b.8 Responsabilidad Social y de Frente al Medio Ambiente

Promover en el Sector Cafetalero, la protección y conservación del ambiente, utilizando dentro del Instituto del Café de C.R., prácticas ecológicas en el manejo de los recursos.

Sensibilizar al sector sobre la necesidad e importancia de proteger el ambiente a través de la educación ambiental.

b.9 Programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la institución con la cultura ética.

La Unidad de Recursos Humanos en coordinación con la Comisión de Valores, desarrollará un plan de trabajo que incluye elaboración de boletines, charlas, discusión en mesa redonda sobre casos en materia de ética, todo esto con el fin de afianzar los valores y principios éticos del Instituto, tanto a empleados antiguos como para los empleados de nuevo ingreso.

Este plan anual formará parte del planeamiento operativo de la Dirección Ejecutiva.

Este Programa Ético fue aprobado por la Junta Directiva del Instituto del Café de Costa Rica, en sesión N° 1816, acuerdo N° 10, celebrada el 09 de diciembre del 2009.

Actualizado por la Comisión de Valores presentado a la Junta Directiva en la sesión N° 2042 acuerdo N° 8, celebrada el 13 de agosto del 2014.

Aprobado por Junta Directiva según acuerdo No.6 sesión 2045 del 03 de setiembre del 2014.

Valores actualizados aprobados por J.D. sesión 2258 del 29-5-2019 acuerdo 12