



CÓDIGO DE ÉTICA

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
DISPOSICIONES GENERALES.....	2
ARTÍCULO 1. OBJETO.....	2
ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE	2
ARTÍCULO 3. BASE LEGAL.....	2
ARTÍCULO 4. DEFINICIONES	2
ARTÍCULO 5. DEBER DE CONOCIMIENTO Y SUSCRIPCIÓN DE COMPROMISO	3
ARTÍCULO 6. INCENTIVOS	3
CAPÍTULO II.....	3
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS.....	3
ARTÍCULO 7. PRINCIPIOS ÉTICOS.....	3
ARTÍCULO 8. VALORES ÉTICOS.....	4
CAPÍTULO III.....	5
PROMOCIÓN DE LA ÉTICA.....	5
ARTÍCULO 9. INSTANCIA DE PROMOCIÓN DE LA ÉTICA	5
ARTÍCULO 10. FUNCIONES PARA LA PROMOCIÓN DE LA ÉTICA.....	5
CAPÍTULO IV	6
EJERCICIO DE AUTORIDAD	6
ARTÍCULO 11. DEFINICIÓN DE AUTORIDAD.....	6
ARTÍCULO 12. NORMAS DE CONDUCTA PARA EL EJERCICIO DE LA AUTORIDAD ...	6
CAPÍTULO V	7
CONFLICTO DE INTERESES	7
ARTÍCULO 13. DEFINICIÓN	7
ARTÍCULO 14. DEBER DE ABSTENCIÓN	8
ARTÍCULO 15. OBLIGACIÓN DE COMUNICACIÓN Y EXCUSA	8
ARTÍCULO 16. SITUACIONES QUE GENERAN CONFLICTO DE INTERESES	8
ARTÍCULO 17. REGALOS, BENEFICIOS DÁDIVAS Y GRATIFICACIONES	9
ARTÍCULO 18. EXCEPCIONES	9
ARTÍCULO 19. NEPOTISMO.....	9
ARTÍCULO 20. INTERESES ECONÓMICOS Y RELACIONES COMERCIALES	9
ARTÍCULO 21. ACTIVIDADES POLÍTICAS PARTIDARIAS Y RELIGIOSAS.....	10
ARTÍCULO 22. OTRAS ACTIVIDADES EXTERNAS.....	11
CAPÍTULO VI	11

ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR VULNERACIÓN A PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS	11
ARTÍCULO 23. CONOCIMIENTO Y ATENCIÓN DE LAS DENUNCIAS.....	11
ARTÍCULO 24. FALTAS A LA ÉTICA.....	11
ARTÍCULO 25. RESPONSABILIDAD DE DENUNCIAR LAS FALTAS A LA ÉTICA	111
ARTÍCULO 26. SANCIONES A LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS	12
CAPÍTULO VIII	12
DISPOSICIONES FINALES	12
PRIMERA. VIGENCIA.....	12
SEGUNDA. ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO.....	12

INTRODUCCIÓN

La Cooperativa de Servicios Públicos de Electricidad Tupiza R.L en el proceso de adecuación de sus servicios, ha implementado un sistema de atención(ODECO), gestión, calidad y soporte que merecen los servicios públicos, teniendo como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia en COOPELECT, así mismo se implanta la gestión ética como instrumento estratégico y transversal para el mejoramiento y/o fortalecimiento del proceso que incluye las iniciativas prioritarias que ayudarán, de forma significativa a mejorar la presentación de los servicios y modernización de la administración de COOPELECT.

El presente documento es un instrumento guía (en adelante “CODIGO DE ETICA”) enmarca las normas, valores, principios y políticas, de COOPELECT considerado de importancia para los Consejeros y Trabajadores, y hace constar juicios de valoración como referencias para evaluar el cumplimiento de todos los deberes ya asumidos por los trabajadores.

El presente Código de Ética establece normas de conducta que deben regir en todo momento en la asistencia que otorga COOPELECT, así como en su relacionamiento interno y con la comunidad en general, y su implementación estará coordinada y monitoreada por un Comité de Ética conformado al efecto.

Los trabajadores para el mejor desempeño de sus deberes, deben conocer y dar a conocer y aplicar defendiendo la obediencia de lo establecido en este Código de Ética.

Elaborado por: Responsable de Recursos Humanos	Revisado por: Gerencia General	Aprobado por: C. Administración
Res. Adm.: 042/2022	Vigencia: 22/12/2022	Pág.: 1 de 12

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO

El presente Código de Ética de la Cooperativa de Servicios Públicos de Electricidad Tupiza R.L., tiene por objeto regular la conducta de todos quienes conforman la cooperativa en el ejercicio de su función, mediante normas, principios y valores de nuestra sociedad.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

Están sujetos al Código de Ética, todos los trabajadores (as), independientemente de su nivel jerárquico incluidos los eventuales y los consultores contratados por la entidad.

ARTÍCULO 3. BASE LEGAL

El presente Código de Ética tiene como base legal:

- a) La Constitución Política del Estado; aprobada el 25 de enero del 2009 y promulgada el 07 de febrero del 2009.
- b) Ley General de Cooperativas LEY N° 356
- c) Ley N° 259, Ley de control al expendio y consumo de bebidas alcohólicas, de 11 de julio de 2012.
- d) Ley N° 348, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, de 9 de marzo de 2013.
- e) Ley N° 807, Ley de Identidad de Género, de 21 de mayo de 2016.
- f) Estatuto Orgánico de la Cooperativa de Servicios Públicos de Electricidad Tupiza R.L.
- g) Reglamento Interno de Personal Vigente de la Cooperativa de Servicios Públicos de Electricidad Tupiza R.L.
- h) Reglamento Interno de Faltas y Sanciones Disciplinarias de Cooelect R.L.

ARTÍCULO 4. DEFINICIONES

- a) **Ética:** conjunto de principios y valores que determinan como debe actuar los integrantes de una sociedad.
- b) **Valor Ético.** - Se entiende como una cualidad o característica humana que

Elaborado por: Responsable de Recursos Humanos	Revisado por: Gerencia General	Aprobado por: C. Administración
Res. Adm.: 042/2022	Vigencia: 22/12/2022	Pág.: 2 de 12

orienta el comportamiento de las y los servidores de la entidad, que es respetada y apreciada por ellos y que, al ser permanente, su validez no depende de circunstancias cambiantes.

- c) **Principios Éticos.** - Son reglas o normas de conducta que orientan la acción de un ser humano para que prevalezcan sus valores.
- d) **Normas de Conducta.** - Son reglas inspiradas en los principios y valores éticos, estas rigen la actuación de todos los trabajadores (as), en el ejercicio de sus funciones, son la base de su comportamiento y se manifiestan en todos sus actos por lo que estas deben ser observadas y cumplidas.

ARTÍCULO 5. DEBER DE CONOCIMIENTO Y SUSCRIPCIÓN DE COMPROMISO

Los trabajadores (as) al asumir funciones en el puesto y durante el ejercicio del mismo, tienen la obligación de conocer, adoptar y cumplir el presente Código de Ética.

ARTÍCULO 6. INCENTIVOS

- I. El cumplimiento, observancia y fomento del presente Código genera para los trabajadores (as) el reconocimiento de incentivos de carácter psicosocial (capacitación, documentos de felicitación, otros que estén contemplados en el Reglamento Interno de Personal).
- II. La Cooperativa de Servicios Públicos de Electricidad Tupiza R.L., de acuerdo con sus competencias y normativa vigente promoverá la entrega de incentivos psicosociales a los trabajadores (as) que mantengan una conducta enmarcada en el presente Código.
- III. La conducta ajustada a las normas, principios y valores de este Código, será referencia valorativa válida para la evaluación de desempeño que se haga de los trabajadores y merecerá calificación en el formulario de evaluación del desempeño para su promoción cuando corresponda.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

ARTÍCULO 7. PRINCIPIOS ÉTICOS

Es parte de la presente norma los principios Cooperativos, que se encuentran en la Ley General de Cooperativas Ley N° 356.

Elaborado por: Responsable de Recursos Humanos	Revisado por: Gerencia General	Aprobado por: C. Administración
Res. Adm.: 042/2022	Vigencia: 22/12/2022	Pág.: 3 de 12

- a) Solidaridad. Es el interés por la colectividad, que permite desarrollar y promover prácticas de ayuda mutua y cooperación entre sus asociadas y asociados y de éstos con la comunidad.
- b) Igualdad. Las asociadas y los asociados tienen igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades de acceder a los beneficios que brinda la Cooperativa, sin que existan preferencias ni privilegios para ninguna asociada o asociado
- c) Reciprocidad. Prestación mutua de bienes, servicios y trabajo para beneficio común, desarrollados entre asociadas y asociados, entre cooperativas y de éstas con su entorno, en armonía con el medio ambiente.
- d) Equidad en la Distribución. Todas las asociadas y los asociados deben recibir de forma equitativa, los excedentes, beneficios y servicios que otorga la cooperativa, en función de los servicios utilizados o la participación en el trabajo.
- e) Finalidad Social. Primacía del interés social por encima del interés individual.
- f) No Lucro de Sus Asociados. Exclusión de actividades con fines especulativos, de forma que no se acumulen las ganancias para enriquecer a las asociadas o los asociados.

Adicionalmente, las cooperativas se rigen por los siguientes principios del movimiento cooperativo internacional:

- g) Asociación Voluntaria y Abierta: El ingreso y retiro de las asociadas y los asociados es voluntario, sin discriminación de ninguna naturaleza, dispuestos a asumir responsabilidades inherentes a la calidad de asociada y asociado.
- h) Gestión Democrática: Las cooperativas son administradas y controladas democráticamente por sus asociadas y asociados, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los miembros elegidos para representar a su cooperativa, responden solidariamente ante sus asociadas y asociados.
- i) Participación Económica: Los asociados(a)s participan en la formación del fondo social y en la distribución equitativa del excedente de percepción.
- j) Autonomía e Independencia: Las cooperativas son organizaciones de ayuda mutua, con autonomía de gestión, independientemente de las formas de financiamiento.
- k) Educación, Formación e Información: Las cooperativas promoverán la educación cooperativa, capacitación e información sobre los valores, principios, naturaleza y beneficios del cooperativismo a sus asociadas y asociados, consejeras y consejeros, empleadas y empleados y población en general.

ARTÍCULO 8. VALORES ÉTICOS

Es parte de la presente norma los principios Cooperativos, que se encuentran en la Ley General de Cooperativas Ley N° 356; los valores de ayuda mutua, complementariedad, honestidad, transparencia, responsabilidad y participación equitativa.

Así también considera:

Elaborado por: Responsable de Recursos Humanos	Revisado por: Gerencia General	Aprobado por: C. Administración
Res. Adm.: 042/2022	Vigencia: 22/12/2022	Pág.: 4 de 12

- a) Solidez: La cooperativa trabaja en sus objetivos sin exponer su solvencia puesto que la solidez en un bien público que contribuye a la estabilidad y a la tranquilidad del asociado(a)s y usuarios.
- b) Equidad: La entidad brinda un trato equitativo, digno y cordial a las personas con base en el respeto, no discriminación y reconociendo las condiciones y capacidades propias de cada persona.
- c) Inclusión y accesibilidad: La institución trabaja facilitando el acceso a los servicios a la población y sectores que no cuentan con energía, brindando un adecuado servicio a personas con discapacidad, personas adultas mayores, etc.
- d) Transparencia: La transparencia se aplica en la Cooperativa con la finalidad de informar al asociado(a)s y usuarios sobre sus actividades, su gestión, sus resultados y su aporte a la sociedad.
- e) Compromiso y Lealtad: En la institución se asumen deberes y obligaciones con la convicción de cumplirlos con perseverancia, profesionalismo, lealtad y sentido de pertenencia, con apego a los objetivos.
- f) Justicia: La cooperativa brinda a cada quien lo que le corresponde de conformidad con sus méritos y los derechos que le asisten.
- g) Responsabilidad: La entidad se caracteriza por el manejo eficiente de los recursos en la realización de sus actividades de modo que se cumplan con calidad los objetivos y metas institucionales.

CAPÍTULO III PROMOCIÓN DE LA ÉTICA

ARTÍCULO 9. COMITÉ DE ÉTICA

El comité de Ética será la instancia que tenga entre sus atribuciones llevar adelante la promoción permanente de la ética de todos quienes conforman la cooperativa, impulsando un clima y cultura organizacional basados en el cumplimiento del presente Código y los principios y valores éticos establecidos en la Constitución Política del Estado y otras disposiciones relacionadas con el ejercicio de las funciones aplicables a la Cooperativa.

En Comité de Ética estará conformado por tres (3) miembros:

- Presidente Consejo de Administración
- Gerente General
- Responsable de Recursos Humanos

ARTÍCULO 10. FUNCIONES PARA LA PROMOCIÓN DE LA ÉTICA

El Comité de Ética, desarrollará las siguientes funciones:

Elaborado por: Responsable de Recursos Humanos	Revisado por: Gerencia General	Aprobado por: C. Administración
Res. Adm.: 042/2022	Vigencia: 22/12/2022	Pág.: 5 de 12

- a) Capacitar a todos quienes conforman la cooperativa, en temas relativos a la Ética.
- b) Apoyar en el proceso de inducción a la Cooperativa, a los Consejos de Administración y Vigilancia, Comités recién posesionados.
- c) Recibir y absolver consultas relativas a la ética promocionada.
- d) Recibir denuncias formales tanto de miembros del directorio, miembros de los Comités, trabajadores (as), así como de personas ajenas a la entidad y remitirlas a las instancias legales correspondientes.
- e) Coordinar actividades con el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, con la Dirección General del Servicio Civil, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, con las Unidades de Transparencia del Ministerio de Energías y de otras instituciones.
- f) Coordinar el intercambio de información con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, AETN, ATT, AFCCOOP y otras entidades relacionadas con el control.
- g) Publicar periódicamente los valores y principios del Código de Ética Institucional.
- h) Definir políticas generales para el fortalecimiento de la ética pública en la Cooperativa y frente a los grupos de interés externos
- i) Garantizar la difusión del Código de Ética y los Compromisos Éticos a los grupos de interés pertinentes.

CAPÍTULO IV EJERCICIO DE AUTORIDAD

ARTÍCULO 11. DEFINICIÓN DE AUTORIDAD

La Autoridad se la ejerce con el único fin de velar por el interés colectivo, cumplir con las funciones encomendadas y metas asignadas, en el marco de los valores descritos en el presente Código, dando ejemplo en su conducta, desempeño y trato.

ARTÍCULO 12. NORMAS DE CONDUCTA PARA EL EJERCICIO DE LA AUTORIDAD

Los trabajadores (as), conducirán sus actos en el ejercicio de la Autoridad:

- a) Logrando el respeto de otras y otros trabajadores (as) y del público en general (asociados y usuarios).
- b) Aplicando con prontitud y oportunidad los valores y normas de conducta establecidas en el presente Código.
- c) Actuando con imparcialidad en sus decisiones, estar guiadas por un espíritu de estrecha cooperación, cordialidad y respeto; sin perjuicio de mantener la confidencialidad en los casos en que manifiestamente resulte necesario.

Elaborado por: Responsable de Recursos Humanos	Revisado por: Gerencia General	Aprobado por: C. Administración
Res. Adm.: 042/2022	Vigencia: 22/12/2022	Pág.: 6 de 12

- d) Afrontando con serenidad los contratiempos.
- e) Preservando y precautelando la imagen de la institución en sus actos y conducta, dentro como fuera de ella.
- f) Permitiendo el escrutinio público de sus actos y decisiones brindando ejemplo a las y los demás trabajadores (as).
- g) Cumpliendo las obligaciones con eficiencia, eficacia y transparencia.
- h) Tomando decisiones con oportunidad dando solución a los problemas en el marco de sus atribuciones y competencias.
- i) Adoptando decisiones bajo situaciones imperantes, que eviten, minimicen o neutralicen los efectos de fuerza mayor dentro lo razonablemente posible.
- j) Cultivando relaciones interpersonales favorables con otras u otros trabajadores y público en general (asociados y usuarios).
- k) Cooperando a sus dependientes, prestando asistencia, guía y respaldo oportunos.
- l) Excusándose de conocer y resolver determinados asuntos, cuando mantenga o haya tenido relación de parentesco, afinidad, enemistad o de dependencia económica con los interesados durante los dos últimos años anteriores a su designación.
- m) Brindando atención a cualquier persona con cortesía, imparcialidad y respeto a sus derechos, considerando sus legítimas demandas y excusándose cuando existan conflictos de intereses.
- o) Respetando la independencia, quedando impedidos de inducir, interferir, influir en el tratamiento, atención o solución de casos, trámites o asuntos de interés particular.
- p) Adoptando medidas necesarias de prevención y control, denuncia y sanción para la lucha contra la corrupción.
- q) Realizando críticas responsables a determinados asuntos inherentes a su cargo.
- r) Dictando órdenes y resoluciones en concordancia con las leyes, normas u otras determinadas dentro de los plazos y formas establecidas por ley.

CAPÍTULO V CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 13. DEFINICIÓN

Se entiende por Conflicto de Intereses toda situación o evento en que el interés

Elaborado por: Responsable de Recursos Humanos	Revisado por: Gerencia General	Aprobado por: C. Administración
Res. Adm.: 042/2022	Vigencia: 22/12/2022	Pág.: 7 de 12

particular, directo o indirecto, de algún trabajador(a), contravenga con los de la Cooperativa, interfiriendo con los deberes que le competen a ella, o lo lleven a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al bien común.

ARTÍCULO 14. DEBER DE ABSTENCIÓN

- I. Los trabajadores(ras), deben abstenerse de mantener, fomentar o generar relaciones y situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales y económicos pudieran estar en conflicto con los de la institución.
- II. En ese sentido, en ejercicio de sus funciones todo trabajador (a), no podrán dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar, prestar servicios, remunerados o no, a personas jurídicas o naturales. Asimismo, no podrán convertirse en asociados o accionistas en una asociación o compañía ni convertirse en parte de un contrato que tenga relación con la actividad inherente a su cargo y con la Cooperativa.

ARTÍCULO 15. OBLIGACIÓN DE COMUNICACIÓN Y EXCUSA

- I. Todo trabajador, sin importar su jerarquía, se encuentra obligado a comunicar en forma expresa, escrita y oportuna a la autoridad competente, los conflictos de intereses que se presenten en el ejercicio de sus funciones.
- II. Todo trabajador, tienen la obligación de excusarse o abstenerse de ejercer sus funciones y competencias en todos aquellos casos en los que tenga conflicto de intereses.
- III. Todo trabajador (a), tiene la obligación de excusarse de participar en funciones de control, supervisión, fiscalización o procesos de contratación, selección, evaluación, trámite o asunto oficial en las que estén involucrados familiares y personas afines, conforme lo establecido en la normativa.

ARTÍCULO 16. SITUACIONES QUE GENERAN CONFLICTO DE INTERESES

Se pueden dar en las siguientes situaciones:

- a) Aceptación o solicitud de regalos, beneficios, dádivas y gratificaciones.
- b) Nepotismo.
- c) Intereses económicos y relaciones comerciales.

Elaborado por: Responsable de Recursos Humanos	Revisado por: Gerencia General	Aprobado por: C. Administración
Res. Adm.: 042/2022	Vigencia: 22/12/2022	Pág.: 8 de 12

- d) Actividades políticas partidistas, parcialidades religiosas.
- e) Actividades externas.

ARTÍCULO 17. REGALOS, BENEFICIOS DÁDIVAS Y GRATIFICACIONES

Se entiende como regalos, beneficios, dádivas y gratificaciones, aquellos favores que sean en dinero, bienes materiales, servicios, promociones u otras ventajas, que sean de aprovechamiento personal.

ARTÍCULO 18. EXCEPCIONES

Los regalos, beneficios, dádivas y gratificaciones que se brinde, estarán sujetos a las siguientes excepciones:

- a) Cuando provenga de hábitos culturales públicos.
- b) Cuando sean reconocimientos protocolares.
- c) Cuando sean gastos de viaje y estadía recibidos por los entes reguladores, instituciones de enseñanza, entidades sin fines de lucro, agencias de cooperación internacional.
- d) Cuando sea material promocional y/o de imagen institucional.
- e) En ocasiones tradicionales como matrimonio, cumpleaños, nacimiento, enfermedad.
- f) Cuando implique una acción solidaria.

ARTÍCULO 19. NEPOTISMO

Los trabajadores, están prohibidos de incurrir en nepotismo, entendido éste como la tendencia a dar empleo u otros beneficios como premios o dádivas especiales a sus familiares o parientes, sin considerar sus competencias profesionales sino solamente su lealtad o alianza.

ARTÍCULO 20. INTERESES ECONÓMICOS Y RELACIONES COMERCIALES

- I. Se generan conflictos de Intereses Económicos, cuando un trabajador(a), familiares o personas afines son propietarios, accionistas, ejercen control o son representantes de empresas u organizaciones que tienen relación con la cooperativa.

Elaborado por: Responsable de Recursos Humanos	Revisado por: Gerencia General	Aprobado por: C. Administración
Res. Adm.: 042/2022	Vigencia: 22/12/2022	Pág.: 9 de 12

- II. Todo trabajador(a) que tenga personas allegadas, amigos o donde existan otros intereses, deberá presentar oportunamente su excusa de participar de acciones, decisiones o recomendaciones en:
- a) Procesos de contratación de personal.
 - b) Adquisición o alquiler de bienes.
 - c) Contratación de servicios.
 - d) Proposición o aprobación de procedimientos administrativos u operativos.
 - e) Preparación de remates o negociación de contratos, convenios o acuerdos.
 - f) Ser proveedor por sí mismo o por terceros.

ARTÍCULO 21. ACTIVIDADES POLÍTICAS PARTIDARIAS Y RELIGIOSAS

Todos quienes conforman la Cooperativa, en el desarrollo de sus funciones deberán:

- a) Cumplir sus funciones sin ninguna intención política partidaria, ideológica, sectorial o religiosa.
- b) Abstenerse de exigir o solicitar el cobro o descuento de cuotas o contribuciones para fines políticos partidistas o parcialidades, a otros trabajadores(as) u otras personas particulares.
- c) Abstenerse de exigir o solicitar participación o afiliación a un determinado partido político, parcialidad o religión para optar o permanecer en un determinado cargo.
- d) Abstenerse de impedir o cualquier forma de influir en la afiliación o desafiliación de los trabajadores(as) en una determinada asociación u organización.
- e) Abstenerse de obligar o inducir a subalternos a la asistencia a actos políticos partidistas o religiosos de cualquier naturaleza o impedir la asistencia de estos fuera de su horario de trabajo.
- f) Abstenerse de realizar o difundir propaganda política partidista o religiosa entre el resto de los trabajadores (as), en horarios de trabajo.
- g) Los trabajadores(as), deben abstenerse de participar en empleos o actividades adicionales que:
 - Tengan relación directa con la función que desempeñan.
 - Creen conflicto de intereses.
 - Estén prohibidas por disposiciones legales.
 - Requieran su participación en horarios de trabajo.
 - Las actividades académicas de docencia y de estudios universitarios o de otros centros de enseñanza de los trabajadores, serán desarrolladas dentro de los límites

Elaborado por: Responsable de Recursos Humanos	Revisado por: Gerencia General	Aprobado por: C. Administración
Res. Adm.: 042/2022	Vigencia: 22/12/2022	Pág.: 10 de 12

establecidos en el Reglamento Interno de Personal y normas laborales a nivel nacional.

ARTÍCULO 22. OTRAS ACTIVIDADES EXTERNAS

Las actividades externas como ser voluntariado, beneficencia, deportivas y aquellas relacionadas a éstas, que no generen conflicto de intereses están permitidas en tanto no sean desarrolladas en la jornada laboral.

CAPÍTULO VI ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR VULNERACIÓN A PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

ARTÍCULO 23. CONOCIMIENTO Y ATENCIÓN DE LAS DENUNCIAS

El Comité de Ética tiene la facultad de atender las denuncias por faltas y/o infracciones a los principios y valores éticos, mismos que serán analizados en reunión y si existen los suficientes elementos que demuestren estas faltas y/o infracciones con todos los antecedentes recibidos y recabados, serán puestos a conocimiento del Tribunal Disciplinario y/o Sumariante para que el mismo siga su procedimiento y tenga una sanción de acuerdo al Reglamento Interno de Personal.

El Comité de Ética podrá solicitar la documentación necesaria o realizar la diligencia que crea conveniente con la finalidad de poder constatar que la denuncia presentada es cierta o falsa.

ARTÍCULO 24. FALTAS A LA ÉTICA

Son faltas a la ética, las acciones u omisiones cometidas por los trabajadores(as) que deriven en un parcial o total incumplimiento, abuso o extralimitación de un principio ético o valor predeterminado en el presente Código de Ética Institucional.

ARTÍCULO 25. RESPONSABILIDAD DE DENUNCIAR LAS FALTAS A LA ÉTICA

Todos los trabajadores (as), tienen la obligación y responsabilidad de denunciar las faltas a la ética, de conformidad a los siguientes criterios:

- a) Deberá presentar denuncias sobre presuntas faltas éticas en un marco de veracidad, responsabilidad e integridad, aspectos que para todos los efectos legales deberán ser considerados y analizados al momento de evaluarse las

Elaborado por: Responsable de Recursos Humanos	Revisado por: Gerencia General	Aprobado por: C. Administración
Res. Adm.: 042/2022	Vigencia: 22/12/2022	Pág.: 11 de 12

denuncias formuladas.

- b) El denunciante no será considerado parte del proceso, estando limitada su actuación a presentar al momento de realizar la denuncia todas las pruebas que tuviese en su poder.
- c) El denunciante, tienen derecho a solicitar el resguardo de su identidad, derecho que le será brindado al momento de presentar la denuncia.
- d) Las denuncias anónimas solo serán procesadas cuando estén acompañadas de la documentación o prueba suficiente para acreditar que ésta no se trata de una denuncia falsa o calumniosa.
- e) Los trabajadores (as) que, en el ejercicio de sus funciones administrativas, tengan conocimiento de la presunta comisión de alguna falta a la ética, estarán obligados a comunicar, de manera expresa, dicho hecho para su respectivo trámite. Caso contrario, se le aplicarán las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 26. SANCIONES A LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS

Las violaciones a los Principios Éticos son pasibles de aplicación de medidas disciplinarias a ser determinadas por la Gerencia General de la Institución, con base al Reglamento Interno de Personal.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. VIGENCIA

El presente Código de Ética, entrará en vigencia a partir de su aprobación mediante Resolución Administrativa expresa del Consejo de Administración.

SEGUNDA. ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

El Código de Ética podrá ser actualizado y/o modificado de acuerdo a las necesidades institucionales, ya sea por mejoras, producto de las experiencias en su aplicación o por directrices emitidas por las entidades competentes.

Elaborado por: Responsable de Recursos Humanos	Revisado por: Gerencia General	Aprobado por: C. Administración
Res. Adm.: 042/2022	Vigencia: 22/12/2022	Pág.: 12 de 12