


# CÓDIGO DE ÉTICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACIÓN –INDE–

Guatemala, noviembre 2022



**A-106-2022-4**

Guatemala, 18 de noviembre de 2022

 Instituto Nacional de Electrificación  
Gerencia de Planificación Institucional

Señor  
**GERENTE INTERINO DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**  
**Instituto Nacional de Electrificación - INDE -**  
Ing. José Luis Duque Franco  
Presente


**RECIBIDO**  
18 NOV 2022  
RMA: Peon HORA: 11:09

Señor Gerente:

Para su conocimiento y efectos consiguientes transcribo a Usted, la **RESOLUCIÓN** emitida por el Consejo Directivo en **PUNTO CUARTO** del **Acta Número 106-2022**, correspondiente a su Sesión Extraordinaria celebrada el **14 de Noviembre 2022**, que establece:

**“RESUELVE: 1.-** Con fundamento en lo estipulado en el artículo 16 incisos a) y b) de la Ley Orgánica del INDE y sus Reformas; conforme diligencias documentadas en el expediente seguido para el efecto, cursado a la Gerencia General con Providencia número P-380-222-2022-DGM, de fecha 14 de octubre de 2022, con el que el Jefe Interino de la División de Gestión de la Calidad y la Gerente de Planificación Institucional, interina; trasladó a Gerencia General el expediente correspondiente; y, presentación al Consejo Directivo por parte del Ingeniero José Luis Duque Franco, Gerente de Planificación Institucional del INDE, interino; **APRUEBA** el **“Código de Ética del Instituto Nacional de Electrificación -INDE-”**, cuyo Proyecto consta en el mismo expediente. **2.-** Que la Administración, por medio de la Gerencia de Servicios Corporativos, y en coordinación con la Gerencia de Planificación Institucional del INDE, disponga lo concerniente a la publicación, donde corresponda, así como en la Intranet de la Institución para su correspondiente entrada en vigencia y conocimiento, así como su registro en las dependencias correspondientes. **3.-** Notifíquese.” --

Atentamente,

  
**INGENIERO RAMÓN ANIBAL ROMERO SOTO**  
**GERENTE GENERAL**  
**SECRETARIO CONSEJO DIRECTIVO - INDE-**

  
INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACION  
SECRETARIO  
CONSEJO  
DIRECTIVO

Adjunto: Expediente en 625 Folios (incluye 1 CD en folios 79, 276 y 625)

Con copia a: Gerencia de Servicios Corporativos

RARS/VMAR/sldc

Estimados trabajadores, contratistas, prestadores de servicios y personas que tengan relación con el Instituto Nacional de Electrificación –INDE-:

El Instituto Nacional de Electrificación –INDE- es una entidad que siempre ha estado comprometida con la excelencia en la ejecución de sus actividades (generación, transporte, comercialización de energía eléctrica y electrificación rural). Por esta razón hemos desarrollado un Código de Ética como fundamento dentro de la Institución para garantizar una cultura organizacional de cumplimiento.

Es nuestra responsabilidad actuar de conformidad con los principios, valores y actitudes que nos caracterizan como Institución, considerando que todo trabajo es digno y merece profundo respeto. Por lo que, este Código de Ética establece el conglomerado de dichos principios, valores y actitudes que se deben cumplir para contribuir en el alcance de la misión y visión de la Institución.

Nuestra intención es hacer de este Código de Ética, el instrumento que busque mantener el prestigio, honorabilidad y nobleza de esta Institución.

Atentamente,

Honorable Consejo Directivo del INDE

## **MISIÓN**

Contribuir como institución nacional al desarrollo social y económico mediante la generación, transporte y comercialización de energía eléctrica, incrementando la electrificación rural para el progreso integral de Guatemala.

## **VISIÓN**

Ser la institución nacional de electricidad reconocida por brindar servicios de calidad en generación, transmisión y comercialización de energía eléctrica con responsabilidad social.

## CÓDIGO DE ÉTICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACIÓN –INDE–

### ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>8</b>
<b>DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	<b>8</b>
Artículo 1. Objeto.....	8
Artículo 2. Ámbito de aplicación.....	8
Artículo 3. Definiciones.....	8
Artículo 4. Valores institucionales.....	10
Artículo 5. Cultura de ética institucional.....	11
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>11</b>
<b>PRINCIPIOS, VALORES Y ACTITUDES</b> .....	<b>11</b>
Artículo 6. Principios.....	11
Artículo 7. Valores éticos.....	12
Artículo 8. Actitudes requeridas.....	13
Artículo 9. Actitudes no permitidas.....	14
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>16</b>
<b>NORMAS DE CONDUCTA ÉTICA</b> .....	<b>16</b>
Artículo 10. Normas de conducta ética.....	16
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>16</b>
<b>RIESGOS Y VULNERABILIDADES</b> .....	<b>16</b>
Artículo 11. Riesgos y vulnerabilidades.....	16
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>17</b>
<b>COMITÉ Y TRIBUNAL DE ÉTICA</b> .....	<b>17</b>
Artículo 12. Nombramiento.....	17
Artículo 13. Comité de Ética.....	18
Artículo 14. Integración del Comité de Ética.....	18
Artículo 15. Funciones del Comité de Ética.....	19
Artículo 16. Tribunal de Ética.....	19
Artículo 17. Funciones del Tribunal de Ética.....	20

<b>CAPITULO VI</b> .....	<b>21</b>
<b>PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA</b> .....	<b>21</b>
Artículo 18. Línea de ética. ....	21
Artículo 19. Conocimiento de la denuncia.....	21
Artículo 20. Procedimiento de conocimiento, investigación y aplicación del proceso.....	22
<b>CAPÍTULO VII</b> .....	<b>24</b>
<b>PROBIDAD Y RESPONSABILIDAD DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS</b> .....	<b>24</b>
Artículo 21. Probidad. ....	24
Artículo 22. Transparencia.....	24
Artículo 23. Responsabilidad de Funcionarios Públicos. ....	25
<b>CAPÍTULO VIII</b> .....	<b>25</b>
<b>PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN</b> .....	<b>25</b>
Artículo 24. Cultura de prevención de la corrupción.....	25
<b>CAPÍTULO IX</b> .....	<b>25</b>
<b>DISPOSICIONES FINALES</b> .....	<b>25</b>
Artículo 25. Capacitación. ....	25
Artículo 26. Divulgación.....	26
Artículo 27. Evaluación e informes. ....	26
Artículo 28. Sanciones.....	26
Artículo 29. Aprobación y vigencia. ....	26

## **INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACIÓN -INDE-**

### **CONSIDERANDO**

Que la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Electrificación -INDE-, Decreto Número 64-94, del Congreso de la República de Guatemala y sus Reformas, establece que el –INDE- es una entidad estatal, autónoma y descentralizada, que goza de autonomía funcional y patrimonio propio, personalidad jurídica y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones en materia de su competencia. El cual se rige por su Ley Orgánica, disposiciones legales aplicables, reglamentos internos y acuerdos que emita el Consejo Directivo del –INDE-.

### **CONSIDERANDO**

Que para la correcta aplicación del Acuerdo A-028-2021 de la Contraloría General de Cuentas relacionado al Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental (SINACIG), es necesario diseñar e implementar un Código de Ética Institucional el cual debe ser claro, comprensible y contener el comportamiento esperado de las autoridades, trabajadores, contratistas, prestadores de servicios, así como cualquier persona que tenga relación con el Instituto Nacional de Electrificación –INDE-.

### **POR TANTO**

El Consejo Directivo en el ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 16, literales a) y b) de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Electrificación –INDE-, Decreto Número 64-94, del Congreso de la República de Guatemala y sus Reformas,

## **RESUELVE**

Aprobar el siguiente:

### **CÓDIGO DE ÉTICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRIFICACIÓN –INDE–**

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1. Objeto.** El presente Código de Ética, en adelante denominado simple e indistintamente como Código, tiene por objeto establecer normas éticas que regulen y orienten el comportamiento de las autoridades, trabajadores, contratistas, prestadores de servicios, así como cualquier persona que tenga relación con el Instituto Nacional de Electrificación –INDE–, en el cumplimiento de sus funciones, actividades interpersonales o de las cláusulas contractuales según corresponda con el fin de crear una cultura ética institucional.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación.** Las disposiciones contenidas en el presente Código son de aplicación general y obligatoria para regular la conducta de las autoridades, trabajadores, contratistas, prestadores de servicios así como cualquier persona que tenga relación con el Instituto Nacional de Electrificación –INDE–, de conformidad con el alcance previsto en el artículo anterior, con estricta observancia de la Constitución Política de la República de Guatemala, tratados y convenios internacionales en materia de Derechos Humanos, ratificados por la República de Guatemala, sin perjuicio a lo establecido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo INDE-STINDE y demás normas legales aplicables.

**Artículo 3. Definiciones.** Para los efectos del presente Código se adoptan las siguientes definiciones:

- a) **Actitud:** Es el comportamiento que toma el ser humano ante diferentes situaciones que se le presentan.
  
- b) **Centro de trabajo:** Todo lugar de trabajo en donde laboren los trabajadores (as) del INDE.

- c) Contratista:** Persona individual o jurídica que sea contratada para la realización de una obra, suministro o prestación de un servicio técnico, profesional o de cualquier otra índole contractual bajo el renglón presupuestario correspondiente.
- d) Dádiva:** Regalos o ventajas de cualquier tipo que se ofrecen a las autoridades, trabajadores, contratistas, prestadores de servicios, así como cualquier persona que tenga relación con el Instituto a cambio de favores o beneficios personales o de un tercero.
- e) Ética:** Conjunto de normas morales que rigen el comportamiento humano en un grupo de personas.
- f) Gerencia (s):** Son los órganos ejecutivos responsables de impulsar, dirigir y coordinar las actividades técnicas y administrativas del INDE dentro del ámbito de su competencia. Incluye Gerencia General, Gerencia de Empresas, Gerencias de Área, Auditoría Interna Corporativa y Asesoría Jurídica Corporativa.
- g) INDE:** Se refiere al Instituto Nacional de Electrificación, que también podrá denominarse Institución o Instituto.
- h) Máxima Autoridad:** Es el Consejo Directivo a quien le corresponde la dirección general de las actividades del Instituto.
- i) Principios:** Son parámetros de carácter general y universal, que orientan la vida en sociedad.
- j) Probidad:** Se refiere al conducirse con rectitud, honradez e integridad en el actuar de los servidores públicos relacionado al ejercicio de sus funciones.

- k) **Trabajadores:** Son todas las personas que estén en relación de dependencia directa del INDE, en virtud de nombramiento o contrato individual de trabajo.
- l) **Valores:** Son normas y costumbres que se van adquiriendo con base en la experiencia, heredados y transmitidos por la familia o la sociedad, que representan la forma buena o correcta de actuar.

**Artículo 4. Valores institucionales.** Los valores institucionales establecidos por la máxima autoridad son los siguientes:

- a) **Innovación:** Para adoptar una cultura de creatividad y convertir las ideas y el conocimiento en nuevas inversiones, mejorar los procesos y servicios, los cuales van dirigidos al Mercado Eléctrico Nacional y Regional.
- b) **Compromiso:** Para emprender, asumir e identificarse con los fines, valores y retos para alcanzar la visión y misión institucional.
- c) **Integridad:** Para mantener un ambiente de confianza construido en la honestidad, en el comportamiento ético, el respeto y la sinceridad.
- d) **Excelencia:** Para lograr altos estándares en la operación y gestión del éxito de la visión fomentando una cultura organizacional en la que las personas hacen pleno uso del tiempo, talento, recursos y oportunidades.
- e) **Fortaleza:** Es la fuerza que nos impulsa a superar los obstáculos que se nos presentan para renovar constantemente nuestra confianza en que logremos alcanzar los propósitos de la Institución sin importar el fracaso o contrariedades que hemos tenido.

**Artículo 5. Cultura de ética institucional.** Tiene como fin primordial el desarrollo y consolidación de una cultura aplicable a las autoridades, trabajadores, contratistas, prestadores de servicios, así como cualquier persona que tenga relación con el Instituto, de manera que se apliquen los principios, valores y actitudes descritos en el presente Código.

## CAPÍTULO II

### PRINCIPIOS, VALORES Y ACTITUDES

**Artículo 6. Principios.** Se establecen como principios fundamentales de aplicación para las autoridades, trabajadores, contratistas, prestadores de servicios, así como cualquier persona que tenga relación con el Instituto, los siguientes:

- a) **Integridad:** Principio que se practica haciendo lo correcto de buena fe, considerando el bien para todas las personas sin afectar sus intereses y los de la Institución.
- b) **Prudencia:** Principio que se practica en situaciones en las que se necesita pensar y actuar con templanza, cautela, moderación o sensatez ante acontecimientos en los que se pueden evitar riesgos.
- c) **Disciplina:** Principio que se practica adoptando el conjunto de normas con el fin de mantener una actitud ordenada y perseverante.
- d) **Respeto:** Principio que se demuestra en el trato a las demás personas con consideración, equidad, deferencia y cortesía.
- e) **Responsabilidad:** Principio que se practica al cumplir con las funciones y obligaciones asignadas con atención y diligencia.

- f) **Veracidad:** Principio que se practica en todas las situaciones para que prevalezca siempre la verdad.
- g) **Justicia y equidad:** Principio que se practica en situaciones en la que es necesario dar a cada uno lo que le corresponde por el sentimiento del deber y la conciencia.

**Artículo 7. Valores éticos.** Se establecen como valores éticos que deben normar la conducta de las autoridades, trabajadores, contratistas, prestadores de servicios, así como cualquier persona que tenga relación con el Instituto, los siguientes:

- a) **Asertividad:** Valor que se demuestra expresando los deseos de forma educada, franca, abierta, directa y adecuada.
- b) **Confianza:** Valor que se demuestra teniendo certeza firme y seguridad en sí mismo, en otras personas y en la Institución.
- c) **Dignidad:** Valor que se demuestra al conducirse con decoro y honorabilidad haciéndose valer como persona y reconociendo en los demás el mismo valor.
- d) **Honestidad:** Valor que demuestra la persona al actuar con rectitud, decoro y honradez.
- e) **Honorabilidad:** Valor que se consigue al momento de ser considerada una persona digna, honrada y acatada.
- f) **Lealtad:** Valor que se demuestra en la fidelidad, permanencia y apoyo constante a la Institución.

- g) Liderazgo:** Valor que se demuestra teniendo el conjunto de habilidades de influir, motivar, desarrollar y organizar a un grupo de personas para un bien común a favor de la Institución.
- h) Solidaridad:** Valor que se demuestra apoyando causas o intereses ajenos, especialmente en situaciones difíciles.
- i) Voluntad:** Valor que se demuestra en la capacidad que tiene la persona de decidir lo que desea o no con libertad, así mismo la capacidad de determinar las conductas en caso de influencias externas.

**Artículo 8. Actitudes requeridas.** Se establecen como actitudes mínimas que deben tener las autoridades, trabajadores, contratistas, prestadores de servicios, así como cualquier persona que tenga relación con el Instituto, las siguientes:

- a) Cortesía:** Actitud referente a la forma de dirigirse una persona a otra con amabilidad, consideración y buena educación.
- b) Discreción:** Actitud referente a la forma en que una persona, debe manejar las situaciones con reserva, prudencia y sensatez para determinar un juicio y tacto para hablar u obrar.
- c) Empatía:** Actitud que posee una persona con capacidad de percibir los sentimientos y emociones de un tercero, buscando compartirlos, para resolver una situación.
- d) Esmero:** Actitud referente a la forma en que una persona tiene el cuidado y atención minuciosa ante situaciones o actividades asignadas, para un resultado satisfactorio.

- e) **Iniciativa:** Actitud referente a la capacidad de la persona de actuar de manera proactiva presentando propuestas de solución y proyectos nuevos, anticipándose a los acontecimientos.
- f) **Servicio:** Actitud referente a la forma que una persona actúa ante la necesidad de un tercero, manifestando interés, deseo y buena disposición para resolver dicha necesidad de forma asertiva.
- g) **Templanza:** Actitud referente a la forma en que una persona afronta una situación de manera moderada en carácter y emociones.
- h) **Trabajo en equipo:** Actitud referente a la capacidad que tiene la persona de adaptarse a un grupo de personas organizadas de forma determinada, las cuales cooperan entre sí para alcanzar un objetivo.

**Artículo 9. Actitudes no permitidas.** Para la correcta práctica de los principios y valores enlistados en los artículos anteriores, se consideran inadmisibles las siguientes actitudes:

- a) **Acoso u hostigamiento sexual:** Actitud que se refiere a toda acción física o psicológica que vaya dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a persona del sexo opuesto o del mismo sexo.
- b) **Agresividad:** Actitud referente al deseo de dañar a otra persona, pretendiendo herirla física y verbalmente.
- c) **Apatía:** Actitud referente a la falta de interés sobre situaciones que afecten al crecimiento de la Institución.

- d) **Calumnia:** Actitud que se refiere a la acción en la que una persona imputa falsamente un delito, hecho o situación a un tercero, sin contar con evidencia, dando lugar a procedimiento de oficio.
  
- e) **Deshonestidad:** Actitud que se refleja en una persona que carece de lealtad y credibilidad.
  
- f) **Discriminación:** Actitud referente a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.
  
- g) **Hostigamiento:** Actitud referente al abuso constante hacia una persona, que puede afectar su estabilidad emocional e integral.
  
- h) **Irrespeto:** Actitud referente al trato que se tiene hacia otra persona, sin estimar su dignidad y derechos.
  
- i) **Lenguaje vulgar:** Actitud que consiste en utilizar expresiones verbales inadecuadas que suelen ser groseras y ofensivas.

Lo anterior será aplicable sin perjuicio de lo establecido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del INDE-STINDE.

## CAPÍTULO III

### NORMAS DE CONDUCTA ÉTICA

**Artículo 10. Normas de conducta ética.** Para la correcta aplicación del presente Código se deben practicar los principios, valores y actitudes descritos con anterioridad, así como cumplir con las siguientes normas de conducta:

- a) Cumplir con lo establecido en las leyes, reglamentos, normativos, procedimientos y demás disposiciones vigentes aplicables.
- b) Hacer uso correcto de los bienes y recursos de la Institución, con la finalidad de evitar malversar los recursos y/o fondos públicos, que puedan resultar en la comisión del delito de peculado en cualesquiera de sus formas.
- c) Mantener buenas relaciones interpersonales con los clientes internos y externos de la Institución.
- d) Las personas a las que se refiere el artículo 2 de este Código, tienen la obligación de denunciar oportunamente ante las autoridades correspondientes los actos de los que tuvieron conocimiento que pudieran constituir faltas o delitos, así como de cualquier conducta contraria a este Código. Para el efecto, la Institución cuenta con los canales de denuncia apropiados.

## CAPÍTULO IV

### RIESGOS Y VULNERABILIDADES

**Artículo 11. Riesgos y vulnerabilidades.** Se establecen como riesgos al incumplimiento de los principios, valores y actitudes, así como las vulnerabilidades a las que están expuestas las autoridades, trabajadores, contratistas, prestadores

de servicios, así como cualquier persona que tenga relación con el Instituto, las siguientes:

- a) **Cumplimiento normativo:** Se refiere al cumplimiento de reglamentos, normativos y procedimientos internos vigentes, así como los externos aplicables a la Institución. Las autoridades, trabajadores, contratistas, prestadores de servicios, así como cualquier persona que tenga relación con el Instituto, deben estar debidamente capacitados para su apropiado conocimiento y aplicación. Las capacitaciones serán impartidas por las personas competentes.
  
- b) **Conflicto de intereses:** Situaciones donde el juicio, toma de decisión e integridad de las acciones de las autoridades, trabajadores, contratistas, prestadores de servicios o de cualquier persona que tenga relación con el Instituto, se ve influenciada por intereses particulares, desviando su curso normal, en provecho propio o de terceros.
  
- c) **Discrecionalidad:** Potestad de decisión otorgada por las leyes donde la opción decisoria es elegida en base al criterio y juicio del titular de las potestades.

## CAPÍTULO V

### COMITÉ Y TRIBUNAL DE ÉTICA

**Artículo 12. Nombramiento.** El Comité y Tribunal de Ética serán nombrados por la Gerencia General, según las propuestas enviadas por cada Gerencia y los miembros estarán obligados a guardar estricta confidencialidad de la información que tengan a su alcance, todas las personas que integren el Comité y Tribunal de Ética ejercerán sus funciones de manera ad honórem.

**Artículo 13. Comité de Ética.** Es el órgano encargado de cumplir con lo establecido en el artículo 15 del presente Código.

**Artículo 14. Integración del Comité de Ética.** El Comité de Ética debe estar liderado por un profesional de la Gerencia de Servicios Corporativos, quien será el coordinador del Comité y así mismo debe estar integrado por representantes de las Gerencias de la Institución, quienes serán designados por un plazo de dos años, no pudiendo ser nuevamente nombrados hasta que transcurra un período igual al designado. Cada uno de los miembros tendrá derecho a un voto. Las decisiones del Comité de Ética serán aprobadas por mayoría.

Para la elección de miembros, cada una de las Gerencias que integran el –INDE– propondrá a un miembro con expresión de causa y dentro del listado propuesto la Gerencia General elegirá cinco miembros titulares, ésta última los evaluará pudiendo aprobarlos o rechazarlos total o parcialmente, sin expresar causa, para lo cual, bastará únicamente notificar a las Gerencias interesadas para que procedan a proponer nuevos candidatos. Los demás candidatos propuestos podrán ser nombrados suplentes por el mismo período. Los miembros titulares deberán ser sustituidos en sus ausencias temporales, accidentales o permanentes por sus respectivos suplentes, así mismo, deberán ser sustituidos cuando por cualquier impedimento se encuentren imposibilitados para conocer una causa determinada. El o los suplentes serán convocados por el Coordinador del Comité de Ética. Dichos miembros podrán ser sustituidos en cualquier momento sin expresión de causa, y deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador permanente de la Institución, con más de tres años de relación laboral.

- b) No haber sido sancionado administrativamente conforme al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo INDE-STINDE o tener procesos sancionatorios en etapa de conocimiento por parte de la Junta Mixta.
- c) Cumplir con todo lo relacionado a funcionarios públicos, según lo establece la Ley de Probidad y Responsabilidad de los Funcionarios y Empleados Públicos (Decreto 89-2002 del Congreso de la República de Guatemala).

**Artículo 15. Funciones del Comité de Ética.** Son funciones del Comité de Ética las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento y aplicación general del presente Código.
- b) Convocar de manera quincenal o cuando se amerite a los integrantes del Comité de Ética y suscribir acta, que sirva de constancia de sus actuaciones.
- c) Realizar el examen de admisibilidad e investigación de las denuncias.
- d) Coordinar la etapa de mediación.
- e) Brindar asesoría relacionada con la aplicación e interpretación del presente Código a las unidades que así lo requieran.
- f) Cumplir con el artículo 27 del presente Código.

**Artículo 16. Tribunal de Ética.** Es el órgano encargado de cumplir con lo establecido en el artículo 17 del presente Código. El Tribunal de Ética debe estar conformado por un Presidente, Vicepresidente y Secretario, quienes serán designados por un plazo de dos años, no pudiendo ser nuevamente nombrados hasta que transcurra un período igual al designado.

Para la elección de miembros, cada una de las Gerencias que integran el –INDE propondrá a un miembro con expresión de causa, y dentro del listado propuesto la Gerencia General elegirá y nombrará tres miembros titulares y tres miembros suplentes., esta última los evaluará pudiendo aprobarlos o rechazarlos total o parcialmente, sin expresar causa, para lo cual bastará únicamente notificar a las Gerencias interesadas para que procedan a proponer nuevos candidatos. Los miembros titulares deberán ser sustituidos en sus ausencias temporales, accidentales o permanentes por sus respectivos suplentes, así mismo, deberán ser sustituidos cuando por cualquier impedimento se encuentren imposibilitados para conocer una causa determinada.

Ninguna persona puede integrar el Tribunal de Ética y el Comité de Ética de forma simultánea, ya sea como titular o como suplente. Los requisitos para ser miembro del Tribunal de Ética son los indicados en el artículo 14 de este Código.

Las resoluciones del Tribunal de Ética serán aprobadas por mayoría y su voto en las resoluciones deberá ser razonado.

**Artículo 17. Funciones del Tribunal de Ética.** Las funciones del Tribunal de Ética son:

- a) Conocer las reclamaciones que no llegaron a acuerdo en la etapa de mediación.
- b) Coordinar la audiencia para la resolución de las denuncias.
- c) Resolver en cuanto al incumplimiento o no de las disposiciones de este Código.
- d) Notificar a las partes interesadas las resoluciones.

- e) Emitir recomendaciones a cualquiera de las Gerencias de la Institución en cuanto a un caso específico como resultado de la presentación de una denuncia.
- f) Cumplir con el artículo 27 del presente Código.

## CAPITULO VI

### PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

**Artículo 18. Línea de ética.** Medio de comunicación por el cual cualquier persona puede realizar su denuncia confidencial por faltas éticas, actos de corrupción y actividades anómalas. La misma estará a cargo de una tercera persona o empresa a través de servicios contratados.

Para el efecto de atender y recibir las denuncias que surjan con motivo de este Código, se pondrán a disposición los diferentes canales oficiales, los cuales se deberán divulgar por los medios que se consideren necesarios a través de la Gerencia de Comunicación Corporativa.

Todas las denuncias recibidas deben ser tomadas en consideración para su análisis de admisibilidad, investigación, seguimiento y debida aclaración o declinación, de conformidad con el procedimiento previsto en el presente Código.

**Artículo 19. Conocimiento de la denuncia.** Luego de recibir una denuncia a través de los canales establecidos, ésta deberá ser investigada por parte del Comité de Ética. Si la denuncia es presentada en contra de alguno de los miembros del Comité de Ética; éste deberá abstenerse de conocer y solicitar al Coordinador que se convoque a un miembro suplente.

**Artículo 20. Procedimiento de conocimiento, investigación y aplicación del proceso.** El procedimiento de conocimiento de las denuncias presentadas es el siguiente:

- a) **Primera etapa:** Examen de admisibilidad e investigación de la denuncia que estará a cargo del Comité de Ética. La denuncia debe individualizar a las partes involucradas, deberá contener como mínimo nombre completo del denunciante, Documento Personal de Identificación, dirección de correo electrónico y/o número de teléfono, así como el reclamo presentado y debe contar con una descripción de los hechos. Dentro de esta etapa, el Comité de Ética determinará si la denuncia es admisible o no. El Comité de Ética tendrá cinco días hábiles a partir del conocimiento de la denuncia para realizar la investigación y determinar si la denuncia es admisible, dicho plazo podrá ser prorrogable por un período igual por una única vez, sin perjuicio de que pueda realizar posteriormente a los actos de investigación que estime necesarios, si esta resultara no admisible se da por concluido el proceso. Cada denuncia contará con un número correlativo asignado de conformidad con la presentación de la misma.
  
- b) **Segunda etapa:** Mediación que estará a cargo del Comité de Ética, en los casos que proceda, a consideración del Comité. Esta etapa deberá realizarse luego de agotada la primera etapa y contará el Comité con cinco días hábiles para coordinarla. Dicha mediación deberá llevarse a cabo en un solo acto y como parte del expediente se debe proceder a levantar el acta administrativa correspondiente, el Comité finalizada esta etapa deberá trasladar de manera inmediata el expediente al Tribunal de Ética.
  
- c) **Tercera etapa:** El expediente será conocido por el Tribunal de Ética dentro de los cinco días hábiles posteriores a la conclusión de la segunda etapa, según número correlativo asignado. Se deberá realizar una audiencia en

donde estarán presentes los involucrados, el Comité de Ética y si se estima necesario la División de Recursos Humanos. En dicha audiencia la parte denunciante y denunciada podrán presentar pruebas de descargo. La denuncia deberá ser resuelta por el Tribunal de Ética dentro de los dos días hábiles siguientes a la audiencia.

La resolución puede: desestimar la denuncia o solicitar al jefe inmediato que sea aplicado el proceso disciplinario de conformidad con el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo INDE-STINDE, según corresponda. Las resoluciones finales dictadas por el Tribunal de Ética siempre serán notificadas a las partes o sus representantes por medio de correo electrónico (personal o institucional).

Cualquiera de los miembros del Comité o Tribunal de Ética deberá abstenerse de conocer en caso de concurrir, ya sea con el denunciante o denunciado, cualquiera de las circunstancias siguientes:

- a) Ser deudor o acreedor;
- b) Tener amistad o relaciones que pudieran obstruir su imparcialidad;
- c) Haber contraído matrimonio o ser pariente dentro de los grados de ley;
- d) Vivir en la misma casa;
- e) Haber intervenido en el asunto del que resulta la denuncia;
- f) Haber aceptado herencia, legado o donación;
- g) Haber otorgado un contrato del que resulte una relación jurídica que le aproveche o le dañe, o a cualquiera de sus parientes;
- h) Existir juicio pendiente con alguna de las partes;
- i) Haber emitido opinión en el asunto que se conocerá;
- j) Si del asunto pudiere resultar daño o provecho para sus intereses;
- k) Tener enemistad grave;
- l) Existencia de relación jerárquica.

A fin de no entorpecer o dilatar las atribuciones del Comité y Tribunal de Ética, las circunstancias anteriores deberán ser fehacientemente demostradas.

El proceso de resolución de denuncia se rige por los principios de defensa, debido proceso, oralidad, celeridad, confidencialidad, transparencia e imparcialidad. Si la denuncia está siendo conocida por un órgano administrativo o judicial, este proceso anteriormente descrito quedará sin materia y por lo tanto será suspendido y archivado.

En caso de que, se considere procedente la aplicación de medidas disciplinarias a algún trabajador, éstas deberán ser aplicadas de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del presente Código.

El Tribunal de Ética deberá poner en conocimiento a la Asesoría Jurídica Corporativa si del análisis de los hechos se aprecia la posible comisión de delitos, faltas o infracciones que ameriten ser conocidas por autoridad competente, para que se proceda con la denuncia correspondiente, ya que el presente procedimiento no exime de esa obligación.

## CAPÍTULO VII

### PROBIDAD Y RESPONSABILIDAD DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS

**Artículo 21. Probidad.** Todo servidor público del INDE debe aplicar y mantener la cultura ética institucional en todas las actividades que realice, dando cumplimiento a la ley aplicable a la materia.

**Artículo 22. Transparencia.** El presente Código está fundamentado entre otros principios de la transparencia de la información, la cual debe ser veraz, clara, oportuna, accesible, congruente, comprensible, relevante y confiable.

**Artículo 23. Responsabilidad de Funcionarios Públicos.** Es responsabilidad de los funcionarios y empleados públicos en la Institución cumplir con la Ley de Probidad y Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados Públicos, así como a cualquier otra normativa vigente a la materia.

## CAPÍTULO VIII

### PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

**Artículo 24. Cultura de prevención de la corrupción.** Las autoridades, trabajadores, contratistas, prestadores de servicios, así como cualquier persona que tenga relación con el Instituto son responsables y deben cooperar en la prevención de la corrupción, practicando los principios, valores y actitudes establecidos en el presente Código.

## CAPÍTULO IX

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 25. Capacitación.** Es responsabilidad de la Gerencia de Servicios Corporativos elaborar el programa de capacitación adecuado. Las capacitaciones deben ser periódicas y documentadas de forma anual, también deberán reforzar la aplicación del presente Código, así como de las disposiciones internas de la Institución.

Se deberá brindar la inducción correspondiente del presente Código a todo personal de nuevo ingreso, lo cual será verificado a través de la constancia respectiva que formará parte del expediente.

**Artículo 26. Divulgación.** El presente Código, deberá publicarse para su consulta en la página de intranet del INDE, en el portal electrónico y deberá divulgarse a través del correo institucional o el medio físico o digital que se considere apropiado, la promoción estará a cargo de la Gerencia de Comunicación Corporativa.

**Artículo 27. Evaluación e informes.** Es responsabilidad del Comité y Tribunal de Ética, informar a la máxima autoridad sobre la evaluación de la aplicación del presente Código de Ética y su avance, a través de un informe que deberá ser presentado de forma anual.

**Artículo 28. Sanciones.** Cualquier incumplimiento a lo contenido en el presente Código, será sancionado de conformidad con lo indicado en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo INDE-STINDE, según corresponda.

**Artículo 29. Aprobación y vigencia.** El presente Código de Ética fue aprobado por el Consejo Directivo en Punto **CUARTO**, del Acta Número **106-2022**, correspondiente a su sesión extraordinaria celebrada el **14** de **NOVIEMBRE** del año **2022** y entrará en vigor **01** día después de su publicación en el Diario de Centro América.