

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL

N° 172-2016-EMAPA-SM-SA-GG

Tarapoto, 21 de noviembre de 2016

VISTO:

El Informe N° 484-2016-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-AREA.RR.HH, de fecha nueve de setiembre del dos mil dieciséis, mediante el cual el Área de Recursos Humanos, remite el proyecto de Código de Ética de EMAPA SAN MARTÍN S.A., y:

CONSIDERANDO:

Que, con fecha doce de agosto del dos mil dos, se promulgó la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificada mediante Ley N° 28496, la misma que establece como fin de la función pública, el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

Que asimismo, mediante Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, promulgado con fecha diecinueve de abril del año dos mil cinco, se aprobó el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el mismo en cuyo artículo 2° se define como ámbito de aplicación, a los empleados públicos que desempeñen sus funciones en las Entidades de la Administración Pública a los que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 27815.

Que, el artículo 1° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que se establecen en el Código de Ética de la Función Pública, rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4° del Código. Asimismo, establece que para los fines de dicha Ley, se entenderá por entidad o entidades de la Administración Pública a las indicadas en el artículo 1 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, incluyendo a las empresas públicas.

Que al respecto, el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que se entenderán por "entidad" o "entidades" de la Administración Pública; inciso 8) Las personas jurídicas bajo el régimen privado, que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia.

Que, mediante documento del visto, el Área de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas, remite el proyecto del Código de Ética de EMAPA SAN MARTÍN S.A., a fin de ser aprobado mediante acto resolutivo correspondiente.



Que, de conformidad con lo establecido en el inciso 9.2. del Artículo 9° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, corresponde al órgano de alta dirección, establecer los mecanismos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los servidores públicos, razón por el que resulta necesario aprobar las propuesta remitida por el Jefe del Área de Recursos Humanos.

Por lo expuesto, estando a lo establecido en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM y el Estatuto Social vigente de EMAPA SAN MARTÍN S.A.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el CÓDIGO DE ÉTICA DE EMAPA SAN MARTÍN S.A., el mismo que en anexo, forma parte integrante de la presente Resolución en once (11) folios debidamente refrendados.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que el Área de Recursos Humanos conjuntamente con las Gerencias de línea, sean las responsables de difundir, velar, controlar y supervisar el cumplimiento e implementación de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- TRANSCRIBIR la presente Resolución a las instancias administrativas correspondientes, para su difusión y aplicación.

ARTÍCULO CUARTO.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su aprobación.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase,



M. Isabel García Hidalgo
ING. MARÍA ISABEL GARCÍA HIDALGO
Gerente General





**CÓDIGO DE ÉTICA DE
EMAPA SAN MARTÍN S.A.**

ÍNDICE

I. TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°. FINALIDAD

ARTÍCULO 2°. ÁMBITO Y RESPONSABILIDAD

ARTÍCULO 3°. BASE LEGAL

ARTÍCULO 4°. VIGENCIA

ARTÍCULO 5°. DEFINICIONES



II. TÍTULO II – PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES ÉTICAS DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 6°. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN

ARTÍCULO 7°. DEBERES DE LA FUNCIÓN

ARTÍCULO 8°. PROHIBICIONES ÉTICAS DE LA FUNCIÓN

III. TÍTULO III - INFRACCIONES ÉTICAS DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 9°. DE LAS INFRACCIONES ÉTICAS EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN

ARTÍCULO 10°. DE LA CALIFICACIÓN DE LAS INFRACCIONES

IV. TÍTULO IV – DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 11°. DE LA CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 12°. DE LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES

V. TÍTULO V – DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 13°. DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

VI. TÍTULO VI – DE LOS INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

ARTÍCULO 14°. DEL ESTABLECIMIENTO, APLICACIÓN Y DIFUSIÓN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS.

VII. TÍTULO VII – DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y LAS SANCIONES

ARTÍCULO 15°. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

ARTÍCULO 16°. DE LA DIFUSIÓN SOBRE SANCIONES



CÓDIGO DE ÉTICA DE EMAPA SAN MARTÍN S.A.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- FINALIDAD

Establecer normas de medidas de actuación ética y optimización en el uso de los recursos humanos, económicos y materiales, en armonía con lo dispuesto en la Ley del Código de Ética de la Función Pública- Ley N° 27815, la Ley 28496 y Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 033-2005-PCM; para lograr que los empleados públicos, conforme a la Ley, actúen con probidad durante el desempeño de su función.

Artículo 2°.- ÁMBITO Y RESPONSABILIDAD

Las disposiciones contenidas en el presente Código de Ética son de aplicación y de estricto cumplimiento por todos los estamentos de EMAPA SAN MARTÍN S.A.

Son responsables de la aplicación de la presente norma:

- Miembros de Directorio
- Gerente General
- Todo trabajador de EMAPA SAN MARTIN S.A.

Artículo 3°.- BASE LEGAL

- Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28496 - Ley que Modifica la Ley N° 27815.
- Reglamento de la Ley N° 27815 aprobado con Decreto Supremo N° 033-2005-PCM

Artículo 4°.- VIGENCIA

La presente norma será de aplicación obligatoria a partir del día siguiente de su aprobación.

Artículo 5°.- DEFINICIONES

Para los efectos de la aplicación del Código de Ética de EMAPA SAN MARTÍN S.A. se tomará en cuenta las siguientes definiciones:



a) Bienes de EMAPA SAN MARTÍN S.A.

Cualquier bien o recurso que forma parte del patrimonio de EMAPA SAN MARTÍN S.A. ó que se encuentra bajo su administración, destinado para el cumplimiento de sus funciones.



b) Trabajador

Para los efectos del presente Código de Ética se considera como trabajador a todo funcionario o servidor en cualquiera de los niveles jerárquicos, sea éste nombrado, contratado, designado o de confianza, que desempeñe actividades o funciones a favor de EMAPA SAN MARTÍN S.A.



c) Ética Pública

Desempeño de los trabajadores basados en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de su función.



d) Información privilegiada

Información a la que los trabajadores acceden en el ejercicio de sus funciones y que por tener carácter secreto, reservado o confidencial conforme a Ley, o careciendo de dicho carácter, resulte privilegiado por su contenido relevante, y que por tanto sea susceptible de emplearse en beneficio propio o de terceros, directa o Indirectamente.



e) Conflicto de Intereses

Situación en la que los intereses personales del trabajador, colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza dicho trabajador debe estar dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.

f) Ley

Es la referencia a la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública y modificatorias.



g) Proselitismo Político

Cualquier actividad realizada por los trabajadores, en el ejercicio de su función, o por medio de la utilización de los bienes de la institución, destinada a favorecer o perjudicar los intereses particulares de organizaciones políticas de cualquier índole o de sus representantes, se encuentren inscritas o no.



h) Reincidencia

Circunstancia agravante de responsabilidad que consiste en haber sido sancionado antes por una infracción análoga a la que se imputa al trabajador.



i) Reiterancia

Circunstancia agravante de responsabilidad derivada de anteriores sanciones administrativas por infracciones de diversa índole cometidas por el trabajador.



j) Ventaja indebida

Cualquier liberalidad o beneficio no reconocido por la Ley, de cualquier naturaleza, que propicien para sí o para terceros los trabajadores, sea directa o indirectamente, por el cumplimiento, incumplimiento u omisión de su función; así como hacer valer su influencia o apariencia de ésta, prometiendo una actuación u omisión propia o ajena.



TÍTULO II

PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES ÉTICAS DEL TRABAJADOR

Artículo 6°.- Principios de la Función en EMAPA SAN MARTIN S.A.

El trabajador debe actuar de acuerdo a los siguientes principios:

1. Respeto

Adecúa su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.



3. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener un desempeño, óptimo, sólido y permanente.



4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, que es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función en EMAPA SAN MARTIN S.A. El trabajador debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.



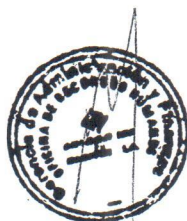
5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.



6. Lealtad y Obediencia

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento de las instancias correspondientes.



7. Justicia y Equidad

Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con EMAPA SAN MARTIN S.A., con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

8. Lealtad al Estado Constitucional de Derecho

Todos los estamentos de EMAPA SAN MARTÍN S.A. deben lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho.

Artículo 7°.- Deberes de la Función en EMAPA SAN MARTIN S.A.

El trabajador tiene los siguientes deberes:

1. Neutralidad

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

2. Transparencia

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El trabajador debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

3. Discreción

Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

4. Ejercicio adecuado del Cargo

Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, el trabajador no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros trabajadores u otras personas.

5. Uso adecuado de los Bienes de EMAPA SAN MARTIN S.A.

Debe proteger y conservar los bienes de EMAPA SAN MARTIN S.A., debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin permitir que otros empleen los bienes de la institución para fines particulares o propósitos que no sean aquéllos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.



6. Responsabilidad

Todo trabajador debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto la labor asignada.

Ante situaciones extraordinarias, el trabajador puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo trabajador debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 8º.- Prohibiciones Éticas de la Función en EMAPA SAN MARTIN S.A.

EL trabajador está prohibido de:

1. Mantener conflicto de intereses

Mantener relaciones o aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

2. Obtener ventajas indebidas

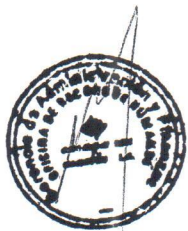
Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

3. Realizar actividades de proselitismo político

Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

4. Hacer mal uso de información privilegiada

Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de EMAPA SAN MARTIN S.A. a la que pudiera tener acceso por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.



5. Presionar, amenazar y/o acosar

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros trabajadores o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.



TÍTULO III

INFRACCIONES ÉTICAS DEL TRABAJADOR

Artículo 9°.- De las Infracciones éticas en el ejercicio de la Función en EMAPA SAN MARTIN S.A



Se considera infracción al presente Código de Ética, a la trasgresión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 6°, 7° y 8° del presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción conforme lo dispone el Título IV del presente.



Artículo 10°.- De la calificación de las infracciones

Los parámetros para la calificación de la gravedad de la infracción están establecidos en el Reglamento de Sanciones y Proceso Administrativo Disciplinario de EMAPA SAN MARTÍN S.A. vigente.



TÍTULO IV

DE LAS SANCIONES

Artículo 11°.- De la aplicación de las Sanciones

Las sanciones se aplicarán según las disposiciones del presente Título.



Artículo 12°.- De la clasificación de las Sanciones

Las sanciones están establecidas en el Reglamento de Sanciones y Proceso Administrativo Disciplinario de EMAPA SAN MARTÍN S.A.

TÍTULO V

DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Artículo 13°.- De la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario

El Procedimiento Administrativo Disciplinario, alcances y mecanismos de aplicación están establecidos en el Reglamento de Sanciones y Proceso Administrativo Disciplinario de EMAPA SAN MARTÍN S.A. y el Manual de Procesos Investigatorio de Faltas o Incapacidad de EMAPA SAN MARTÍN S.A.



TÍTULO VI

DE LOS INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

Artículo 14°.- Del establecimiento, aplicación y difusión de incentivos y estímulos

La Gerencia General aplicará los incentivos y estímulos en coordinación con las Gerencias de Línea y el Área de Recursos Humanos.



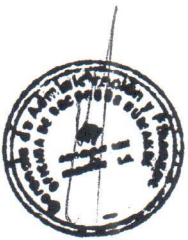
TÍTULO VII

DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y LAS SANCIONES

Artículo 15°.- Difusión del Código de Ética

El órgano de alta dirección que debe cumplir con las obligaciones contenidas en los artículos del presente título, será la Gerencia General, en coordinación con las Gerencias de Línea, Oficina de Imagen Institucional y Educación Sanitaria, Oficina de Informática y Sistemas y Área de Recursos Humanos.

El Gerente General acreditará ante el Directorio de EMAPA SAN MARTIN S.A., el cumplimiento de su deber de difusión del presente Código de Ética.



Artículo 16°.- De la difusión sobre las Sanciones

El Área de Recursos Humanos, efectuará la difusión sobre las Sanciones a las que se refiere el Título IV del presente Código de Ética.

