



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

INSTITUTO DE ESTABILIZACION DE PRECIOS



EXTRACTO CÓDIGO DE ÉTICA DEL INESPRES

FEBRERO – 2021

I. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Estabilización de Precios (INESPRE), en su esfuerzo de dar cumplimiento a la Ley 10-07 que instituye el Sistema Nacional de Control Interno, se complace en presentar el Código de Ética Institucional, en lo adelante CEI – INESPRE.

1.2 ANTECEDENTES

El CEI- INESPRE es una declaración pública de la política del INESPRE que se constituye en una estratégica básica de gran importancia del ambiente de control interno, pues como guía de conducta para los servidores públicos, los proveedores y demás partes interesadas, ayuda a identificar las conductas óptimas, esperadas, deseables o reprobables en la institución.

1.3 MARCO LEGAL

Dentro del Marco Legal en que se apoya el CEI- INESPRE citaremos las siguientes:

Ley 526-69 que crea el Instituto de Estabilización de Precios (INESPRE).

Ley 10-07 que instituye el Sistema Nacional de Control Interno y de la Contraloría General de la República, en específico en su Artículo 7 sobre Atribuciones y Deberes Institucionales y la elaboración por las instituciones del código de ética público.

Ley de Función Pública No. 41-08 y el Decreto No. 523-09, sobre el Régimen Ético y Disciplinario de los servidores públicos.

Ley 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones y su Reglamento de aplicación aprobado mediante el decreto No. 543-12.

Ley 200-04 sobre Libre Acceso a la Información Pública y su Reglamento de aplicación aprobado mediante el Decreto No. 130-05.

El Decreto No. 486-12 sobre la lucha contra la corrupción, conflicto de interés y libre acceso a la información en el ámbito gubernamental, creado por la DIGEIG.

1.3 OBJETIVO

Como objetivo principal tenemos la divulgación amplia del comportamiento Ético que deben observar las personas que trabajan en INESPRE y, en cuanto sea posible, de aquellos que se relacionan con ella, y servir de instrumento para disuadir a potenciales interesados en atentar contra los recursos y el patrimonio del INESPRE o valerse de ella, o de su posición para obtener deshonestamente, beneficios personales o para terceros.

1.4 APLICACIÓN

Las autoridades del INESPRE, sus directores, supervisores y, en general, a todo el personal vinculado a la entidad, sin distinción de categoría o nivel e indistintamente de la forma de contratación, están obligados a conocer, entender, obtener aclaración, cumplir y vigilar el cumplimiento del CEI- INESPRE.



En adición todas aquellas personas físicas o jurídicas interesadas en hacer negocios con INESPRES, en calidad de proveedores de bienes y servicios deberán ser enteradas de los aspectos específicos de este código y de las normas legales aplicables ante una potencial relación de intercambio, y suministrarles formalmente copia del CEI – INESPRES.

1.5 INCUMPLIMIENTO

El INESPRES prohíbe la conducta indebida, entendiéndose por tal la inobservancia del Código de Ética Institucional, las leyes y reglamentos públicos vigentes, el contrato de trabajo, así como otras normas aplicables. Según los procesos estipulados en estos reglamentos, el INESPRES procederá con las sanciones establecidas, mediante las leyes y reglamento del estado dominicano.

II. VALORES Y COMPROMISOS

La conducta de los servidores públicos del INESPRES se rige por el siguiente conjunto de valores básicos que fundamentan todas las acciones de la institución y de su personal:

2.1 INTEGRIDAD

Actuar con apego a los principios morales en todos los escenarios, siendo coherentes entre el discurso y el accionar.

2.2 LEALTAD

Ser fiel al país y a la institución y su misión, visión, principios y valores. La adhesión a este valor permite a los servidores públicos evitar conflictos de lealtad hacia otras instituciones o grupos que afecten el cumplimiento de sus deberes o les impidan ejercer sus funciones de manera consistente con la misión del INESPRES.

2.3 EQUIDAD

Propiciar la igualdad de oportunidades sin sesgos o prejuicios que pongan en desventaja a otros en beneficio de una persona o grupo de personas en particular. Tomar decisiones objetivas de manera uniforme sin favoritismo o arbitrariedad.

2.4 TOLERANCIA

Aceptar la variedad de opinión social, política, étnica, cultural y religiosa; como cualesquiera otras diferencias que pudieran surgir durante su desempeño como servidor público.

2.5 TRANSPARENCIA

Mantener una actitud de apertura y disposición ante el ciudadano, orientados hacia el fomento de libre acceso a la información y suministrando información confiable y basada en hechos comprobables.

2.6 DISCRECIÓN

Mantener en secreto la información de que tuviera conocimiento en razón de sus funciones y que haya sido calificada como reservada conforme a las disposiciones legales vigentes y abstenerse de difundirla o utilizarla en beneficio propio, de terceros o para fines ajenos al servicio.

III. CONDUCTA EN SITUACIONES ESPECÍFICAS

La variedad de situaciones con que se encuentra un servidor público no solo es difícil, sino imposible de enumerar; por tal razón, el juicio de personas razonables es, insustituible. Este

código, intenta además delimitar posibles áreas sensibles, en las que según la naturaleza de la institución se producen intercambios entre el personal del INESPRES o con terceros que requieren especial atención.

3.1 CONFLICTOS DE INTERES

Se entiende por conflicto de interés o aparente conflicto de interés las situaciones en que la toma de decisiones, la integridad y el juicio son influenciados por interés personal o de terceros, en perjuicio de la institución.

Para nuestros fines se consideran conflictos de interés, entre otros, los siguientes:

- a) Buscar o relacionarse directo o indirectamente con un proveedor de bienes servicio del INESPRES. Esto incluye relaciones de parentesco o amistad.
- b) Utilizar el poder público que se dispone en beneficio de un pariente, amigo, acreedor o deudor, en donde su juicio pudiera estar comprometido.
- c) Participar en decisiones institucionales que afecten a un anterior empleador, acreedor o deudor, en donde su juicio pudiera estar comprometido.
- d) Relacionarse o atender demandas de proveedores, o usuarios de los servicios institucionales en clubes o restaurantes que quepa considerar poco apropiado u ofensivos. No se deberán llevar a cabo actividades de tipo comercial en dichos establecimientos.

3.2 REGALOS O EQUIVALENTES

Los servidores públicos del INESPRES, cualquiera sea su nivel jerárquico, no deben directa ni indirectamente, para sí ni para terceros, solicitar o aceptar dinero, especies, dadas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas en las siguientes situaciones:

- a) Para hacer retardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones.
- b) Para hacer valer su influencia ante otro funcionario, a fin de que este haga retarde o deje de hacer tareas relativas a sus funciones.
- c) Cuando no se habrían ofrecido o dado si el funcionario no desempeñara ese cargo o función.
- d) Para proporcionar a terceros información que le signifique una ventaja o privilegio que pondría en riesgo el debido proceso que se lleve a cabo al interior de la institución.

Los regalos pueden crear influencias indebidas las cuales pueden comprometer la objetividad y la imparcialidad de los servidores públicos.

IV. MEDIDAS CORRECTIVAS O SANCIONES DISCIPLINARIAS

El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones del CEI-INESPRES constituye una falta susceptible de sanción disciplinaria. En consecuencia, los servidores públicos vinculados al INESPRES que incurran en actos comprobados de violación, sin perjuicio a lo previsto para faltas y sanciones en la normativa legal vigente, estarán sujetos a las siguientes medidas correctivas y sanciones disciplinarias, sin limitarlas, como sería la pérdida de oportunidad de vinculación futura con la institución.

