



**CONSEJO NACIONAL DE
COMPETITIVIDAD**

**CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL DEL CONSEJO NACIONAL
DE COMPETITIVIDAD
(CEI-CNC)**

Santo Domingo, D. N.

Junio de 2015

CEI-CNC

CODIGO DE ETICA INTERNO DEL CONSEJO NACIONAL DE COMPETITIVIDAD.

Presentación

La administración pública está llamada a garantizar y servir con rectitud al interés general, siempre acorde con las leyes sustantivas y adjetivas de la nación, lo que al final de cuenta se traduce como transparencia y fortalecimiento de la cultura de la ética, que es el marco referencial del buen ejercicio administrativo.

La ética, que sirve de control del poder o de contrapeso, podríamos decir, da soporte a la transparencia con la cual los mandatarios y máximas autoridades de las instituciones públicas debemos actuar frente a los ciudadanos-clientes, quienes están revestidos con la debida legitimidad democrática para exigir apego a estos valores.

En el CNC promovemos y nos apegamos a los principios de la actuación basada en la ética, la cual empuja a “todo el personal al servicio de la administración pública, así como a las personas en general, a actuar con rectitud, lealtad y honestidad”, cuyos valores son y deben ser parte fundamental de nuestra esencia.

Este Código de Ética, que recoge los lineamientos sobre el cual debe obrar todo el personal del CNC, responde al fomento de la institucionalidad y la gestión pública competitiva. A nombre del CNC y el mío propio, quiero agradecer a todo el equipo que trabajó con mucho empeño en su elaboración. Además, ante el país y el Presidente de la República me comprometo a garantizar su cumplimiento, seguro de su vital importancia para la buena gestión de la administración pública.

Rafael R. Paz Familia
Director Ejecutivo

I. Introducción

A. Antecedentes:

1.1 Esta propuesta de Código de Ética es el resultado del trabajo conjunto del personal del Consejo Nacional de Competitividad (CNC).

1.2 Cada país tiene su propia realidad jurídico-administrativa, y los aspectos que conciernen a lo ético tienen que fundamentarse en este contexto para mejorar la conducta de quienes hacen vida administrativa. Los servidores públicos deben actuar apegados a las leyes y normativas, y obrar de manera ética y profesional, en beneficio de la ciudadanía en general.

1.3 Se entiende que los principios éticos deben de prevalecer para llevar a cabo un buen servicio administrativo, que conlleve a una gobernanza estatal conforme a la exigencia de un Estado social y democrático de derecho.

1.4 Como parte de la búsqueda de integridad en la función pública y ante el avance en torno a la administración pública, se hace necesario emprender acciones que fortalezcan una cultura de la ética y de la transparencia acorde con el ordenamiento jurídico y con los principios de la administración pública alineados con la Constitución y demás normas legales.

1.5 Conforme a lo establecido por el Decreto 149-98 que crea las Comisiones de Ética Pública, *“(i) que la corrupción administrativa es un mal que socava la integridad moral del pueblo dominicano, así como sus posibilidades de desarrollo económico y social; (ii) que es interés fundamental de este Gobierno enfrentar este mal, no sólo mediante la sanción a las actuaciones corruptas sino también mediante la prevención de la misma,”* el CNC se adhiere a esta lucha fomentando el desarrollo integral de la misma y asumiendo la responsabilidad de cumplir con los deberes y obligaciones que estipula la norma ética.

1.6 El presente Código de Ética Institucional del Consejo Nacional de Competitividad, en lo sucesivo denominado “CEI-CNC”, servirá de guía en materia de ética profesional a todas las personas empleadas por el Consejo Nacional de Competitividad. Y asimismo, servirá de referencia a los ciudadanos sobre el tipo de conducta que deben esperar de los empleados del Consejo en su trato con terceros. El CEI-CNC hace referencia explícita a las normas y principios que el CNC considera obligatorios, y clarifica qué criterios han de servir de referencia para evaluar el cumplimiento de todas las obligaciones ya asumidas.

1.7 Este CEI está hecho a la medida del Consejo Nacional de Competitividad y las atribuciones que le otorga la Ley 01-06 y su reglamento de aplicación 388-10, alineado a las disposiciones

de la Contraloría General de la República y los parámetros contenidos en las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI); Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG); Ley 41-08 de Función Pública y sus reglamentos, Ley Orgánica de Administración Pública 247-12, y Ley De Derechos Y Deberes De Las Personas Y Su Relación Con La Administración Pública Y De Procedimientos Administrativos 107-13.

1.8 Para la preparación del presente CEI-CNC se utilizó la **pauta I-002** que establece la “**Pauta para la preparación o ajuste del Código de Ética a la medida de cada institución**” emitida por la Contraloría General de la República.

1.9 El CEI-CNC fue elaborado bajo la dirección y orientación continua de la Dirección Ejecutiva, la Comisión de Ética, así como con la participación del equipo técnico de la entidad. Se preparó el borrador del CEI-CNC tras haberse realizado los análisis y las comparaciones de normas legales y vigentes para los servidores públicos en el país, así como otras normas que competen al ámbito profesional, haciéndose investigaciones de otros modelos de conductas, los cuales aportaron una panorámica más amplia en torno al accionar ético que debe tener todo servidor del Estado.

B. PRINCIPIOS RECTORES

1.10 Los principios rectores son la base sobre la cual se apoya el CEI-CNC, cuya actuación ética amerita la organización tanto a lo interno como externo, en primer caso como un medio para asegurar la confiabilidad en los diferentes estamentos de interacción de la entidad y, en segundo caso, como un medio para crear y mantener condiciones de trabajo basadas en el respeto, la calidad y la confianza.

1. IMPORTANCIA DE LA ETICA PARA EL CONSEJO NACIONAL DE COMPETITIVIDAD

1.11 El CNC como ente jurídico-institucional es el encargado de poner en marcha un proceso participativo para la concertación de políticas públicas y estrategias que aumenten la competitividad y la ejecución de proyectos asociativos que fomenten la competitividad de los sectores productivos. Este compromiso requiere una práctica basada en altos estándares profesionales regidos por la conducta ética. Los requerimientos en este campo se apoyan en el presente código y se expanden a situaciones específicas relacionadas con la labor de evaluar la forma en que se actúa en la administración de los bienes y recursos públicos.

2. OBLIGACIONES BASICAS DEL CONSEJO NACIONAL DE COMPETITIVIDAD

1.12 El CNC pondrá todo su empeño en la creación de una política sostenible y una cultura corporativa basada en los principios éticos, y se hace responsable y compromisorio de velar, supervisar, investigar y llevar hasta las últimas consecuencias, dentro del marco legal y sus potestades administrativas, los incidentes relacionados con violaciones al CEI-CNC.

1.13 Se le dará la protección debida a las personas que presenten denuncias fundamentadas en acciones antiéticas.

3. RESPONSABILIDAD GENERAL DE QUIENES TRABAJAN PARA LA ENTIDAD

1.14 Todo servidor público vinculado al CNC, independientemente del tipo de contrato y los actos que lo vinculan directa o indirectamente a ella, tiene la responsabilidad de ser honesto, imparcial, íntegro, leal, eficaz, cumplidor de las leyes y reglamentos, de evitar o revelar oportunamente conflictos de intereses, salvaguardar los activos de la organización y mantener la confidencialidad de la información no pública o interna. Asimismo, son también responsables de vigilar los comportamientos de otras personas que puedan perjudicar los intereses leales de la entidad y socavar sus valores.

C. MARCO LEGAL

1.15 En lo que respecta al CEI-CNC, cada servidor público debe cumplir y velar por el cumplimiento de las normas legales vigentes y revelar, cuando disponga de bases objetivas, cualquier violación, elusión o intento de violación que sea de su conocimiento.

1.16 El Título IX de la Ley 41-08, y el decreto No. 523-09, en el capítulo XI sobre Régimen Ético y Disciplinario, se ocupa de aspectos transversales a toda entidad pública en lo relacionado con la conducta de sus servidores. El CEI-CNC desarrolla la política del CNC sobre aspectos de comportamiento ético, basado en dicha ley y, por consiguiente, está subordinado a ella y a otras normas superiores dentro del marco legal vigente en lo que sea aplicable.

D. OTRAS NORMAS INTERNAS

1.17 El CNC puede incluir en sus políticas y procedimientos aspectos relacionados con el comportamiento, los cuales no deben entrar en contradicción con lo previsto en este código; por el contrario, deben ser considerados como complementarios.

E. INTERPRETACIONES Y ACLARACIONES

1.18 En caso de presentarse contradicciones o dudas sobre la aplicación del CEI-CNC o inconsistencias entre el mismo y el marco legal o las normas internas del CNC, estas deberán ser aclaradas por la Comisión de Ética Pública (CEP) previa solicitud fundamentada por escrito de conformidad con el reglamento del CEI-CNC.

F. OBJETIVOS

1.19 El presente código de ética tiene como objetivos:

1. Divulgar ampliamente las normas éticas que se esperan de las personas que trabajan en el CNC y, en cuanto sea posible, de aquellos que se relacionan con ella.
2. Informar a los ciudadanos y otras partes interesadas sobre lo que la Dirección Ejecutiva y sus colaboradores entienden como requisitos del comportamiento general y particular de los servidores públicos que forman o aspiran formar parte del CNC.
3. Servir de instrumento para disuadir a potenciales interesados en atentar con los recursos y el patrimonio del CNC o valerse de ella o de su posición, para obtener deshonestamente beneficios personales o para terceros.
4. Establecer un referente que sirva para resolver situaciones en las cuales se pretenda dividir la lealtad o modificar la objetividad de los servidores públicos vinculados al CNC.
5. En casos de incumplimiento del CEI-CNC, servir de instrumento o referente para apoyar la decisión de responsabilidad administrativa y continuar procesos sobre otras posibles responsabilidades.
6. Continuar fomentando una conducta positiva para “hacer lo correcto”, y proporcionar su orientación.

Contribuir al fortalecimiento de los valores personales y colectivos del medio social en el cual se desempeñan los miembros del CNC.

G. APLICACIÓN

1. Alcance

1.20 Las autoridades del CNC están directamente obligados al cumplimiento del CEI-CNC. Esto incluye a todas las autoridades de la institución y, en general, a todo el personal, sin distinción de categoría o nivel e independientemente de la forma de contratación. Es decir, no solo estarán obligados los empleados en nómina, sino cargos temporales o equivalentes, consultores, asesores, personas en pasantías o cualquier otra forma de vinculación.

1.21 Debe indicarse que terceros interesados en hacer negocios con la entidad deben ser enterados de aquellos aspectos puntuales del CEI a los que puedan estar expuestos en un proceso de intercambio comercial de bienes y servicios. Debe suministrarse formalmente a tales terceros copia del CEI o de las secciones que les puedan ser aplicables.

2. Certificación de conocimiento y cumplimiento

1.22 Todo personal de CNC, indistintamente de su función, deberá presentar una certificación periódica en la cual declare que conoce, entiende y cumple el Código. El acto de firmar esta declaración se cumplirá de conformidad a lo previsto en el reglamento del CEI-CNC que es parte integral del mismo.

3. Incumplimiento

1.23 El CNC prohíbe la conducta indebida, entendiendo por tal el apartarse de los principios descritos en el CEI-CNC, el Manual de Inducción y Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo y otras normas aplicables. Por consiguiente, de conformidad con los mecanismos previstos en el reglamento y otras normas pertinentes, una vez se realice el debido proceso, el CNC podrá imponer las sanciones y correcciones que fueren necesarias.

1.24 Los resultados y decisiones basadas en el debido proceso de investigación de probables violaciones al CEI-CNC, serán divulgados con la finalidad de enviar una señal clara a las personas relacionadas con la entidad, los ciudadanos y otros interesados, sobre la decisión irrevocable del CNC de cuidar los valores e intereses de la comunidad. Asimismo, las lecciones aprendidas en el combate contra desviaciones a la ética, serán parte de casos de estudio que integrarán el proceso de capacitación institucional y la formación de la cultura corporativa.

H. ASPECTOS QUE ESTAN FUERA DEL ALCANCE DEL CODIGO DE ETICA DEL CNC

1.25 El CEI-CNC no está diseñado con la pretensión de abarcar todas las potenciales desviaciones de la conducta que se presenten en el cumplimiento de la misión del CNC y en el desempeño de sus empleados y otros vinculados. Se trata de identificar aquellas situaciones más frecuentes relacionadas con el comportamiento, en las cuales se puede afectar el bien común, el patrimonio y otros intereses del CNC, de sus empleados y de terceros bajo la influencia de sus atribuciones. Se espera que el juicio de personas razonables en los diferentes niveles del CNC sea suficiente para ejercer sus funciones apegados a las normas del CEI-CNC y a los principios morales que pueden no estar necesariamente explícitos en este código.

1.26 En caso de presentarse dudas sobre aspectos no contemplados en este código, los servidores públicos vinculados al CNC, antes de tomar una decisión, deben hacer las consultas pertinentes a la CEP mencionada en el párrafo 1.18.

II. VALORES BASICOS

2.1 Los valores institucionales del CNC son: Transparencia, Excelencia, Vocación de Servicio, Honestidad y Responsabilidad que se definen como:

A. Transparencia

2.2 Actuar de manera diáfana en un ambiente de credibilidad y confianza que facilite el derecho a cualquier ciudadano a tener acceso a la información pública.

B. Excelencia

2.3 Actitud de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos de manera eficiente, apegados a los principios éticos, en armonía con la misión, visión y valores institucionales.

C. Vocación de Servicio

2.4 Actuar con eficacia y eficiencia en nuestro desenvolvimiento institucional, proyectando y promoviendo la más alta calidad.

D. Honestidad.

2.5 Comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad de acuerdo con los valores de verdad y justicia.

E. Responsabilidad.

2.6 Cumplir con nuestras obligaciones poniendo cuidado y atención en lo que hacemos o decidimos, asumiendo las consecuencias de nuestras acciones.

III. CONDUCTA PARA SITUACIONES ESPECÍFICAS

3.1 Los valores mencionados en el capítulo anterior son clave para la interpretación de este código y la formación de juicios que permitan a las personas tomar decisiones cuando se encuentren en dilemas sobre el deber ser de su comportamiento. Como se ha advertido antes, un código de ética no pretende abarcar todos los comportamientos relacionados con la ética. Sin embargo, existen conductas prohibidas para situaciones específicas como las que se describen a continuación. Algunas de estas son transversales al comportamiento de todo servidor público adscrito al CNC, y otras se refieren específicamente al comportamiento del personal profesional asignado a las direcciones operativas:

A. IMAGEN PÚBLICA

3.2 El CNC respeta la privacidad de sus empleados. Sin embargo, estos deben acatar elevadas normas de conducta en todos los ámbitos en que se desempeñen. La imagen del CNC se puede afectar cuando la conducta de sus empleados, dentro o fuera de ella, sea reprochable.

3.3 Los empleados del CNC deben cuidar su presentación personal, dicho requerimiento se extiende a todas las áreas de la institución, y toca también a los delegados que estén representando al CNC y, por consiguiente, la forma de vestir, la prudencia y el tono de las comunicaciones deberán ajustarse a las normas de urbanidad, respeto y buenas costumbres.

B. OBLIGACIONES FINANCIERAS

3.4 Los empleados del CNC deben honrar sus compromisos tanto con particulares como con el Estado. En caso de incumplimiento, deben tomar la iniciativa de ordenar su situación y asegurarse de no utilizar su relación laboral con el CNC como medio de presión para obtener ventajas. En casos de litigios entre sus empleados y particulares o el mismo Estado, los cuales puedan afectar el cumplimiento de este código, el CNC tomará decisiones administrativas si lo considera pertinente, únicamente cuando medie un fallo definitivo en el marco del ordenamiento jurídico vigente.

C. CONFLICTO DE INTERES

1. Definición

3.5 Un conflicto de interés o aparente conflicto de interés surge cuando un empleado del es influenciado por consideraciones de interés personal al realizar su trabajo. Es cuando el funcionario público sobrepone el interés particular sobre los intereses de la institución. Es decir, cuando la persona llamada a velar por los bienes de una institución, asume decisiones en función del beneficio suyo o de alguien relacionado.

3.6 Son ejemplos de conflicto de interés:

- A. Buscar mediante un tercero o algún miembro de su familia ser suplidor de bienes y servicios del CNC, o tener algún tipo de parentesco o relación con terceros vinculados o que buscan vincularse como suplidores con la

institución.

- B. Tener alguna relación familiar, comercial o de otra índole con una persona física o jurídica que haga pensar en una posible inclinación del empleado a beneficiar con sus decisiones a esa persona.
- C. Participar en decisiones institucionales que afecten un anterior empleador.
- D. Participar en decisiones institucionales que afecten un acreedor o un deudor.
- E. Participar en decisiones institucionales que afecten una entidad pública o privada en la cual se está concursando para un empleo o lo esté haciendo algún familiar.
- F. Favorecer a un miembro de la familia con un empleo o mejores condiciones utilizando el poder público del cual se dispone.

2. Responsabilidades

3.7 PREVENCIÓN. Es responsabilidad del CNC como de sus empleados prevenir conflictos de interés que afecten o perjudiquen su gestión objetiva y proyecten una imagen negativa frente a la opinión ciudadana y las demás entidades del Estado.

3.8 INDEPENDENCIA. Los empleados del CNC no deben intervenir o permitir que en su gestión profesional en nombre del CNC o en su calidad de administradores del CNC, intervenga un interés financiero personal directo o indirecto que pudiera afectar su objetividad o independencia de juicio.

3.9 REVELACION OPORTUNA. Es obligación de los empleados revelar oportunamente aquellas situaciones en las cuales puedan estar vinculados o potencialmente vinculados, con objeto de que se les releve de participar en decisiones que beneficien a personas con las cuales tenga una relación que les coloque en conflicto de interés.

3.10 RELACIONES CON TERCEROS. Sin perjuicio en lo previsto en el numeral 7 del Artículo 84 de la Ley 41-08, este requerimiento implica que en cada circunstancia los empleados del CNC deben reflexionar, si decisiones en el ejercicio de sus funciones pueden verse afectadas por una relación existente, aunque no corresponda al tercer grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad. Se trata de que reconozcan oportunamente si una decisión puede

dividir o aparentar dividir su lealtad al CNC, no importa quién sea el beneficiario o afectado.

3.11 DECLARACIONES PERIODICAS SOBRE AUSENCIA DE CONFLICTOS DE INTERES. Los empleados del CNC deben notificar por escrito al menos una vez al año que no están en conflicto con ninguna de las normas del CEI-CNC y, en particular, que no tienen intereses que les coloquen en conflicto o hagan pensar que pueden modificar su objetividad o dividir su lealtad para beneficiar a un tercero con sus decisiones y conforme sus atribuciones dentro del CNC. Cada vez que se les presente una situación de potencial conflicto de interés, lo deben reportar formalmente al Oficial de Ética (ODE), de conformidad con el reglamento de este código.

D. REGALOS O EQUIVALENTES

3.12 La práctica de solicitar o aceptar regalos, favores, agasajos o equivalentes, es una de las más trascendentes situaciones de conflictos de interés y no es aceptable para los empleados del CNC y otros vinculados. Solicitar o sugerir favores, regalos y otras dádivas es una prohibición que si se infringe, no solo desprestigia a la persona, sino a la institución. Personas en esa disposición son infractores del Código de Ética y demás leyes en la materia, las cuales pueden dañar en forma grave los intereses del CNC.

3.13 Los empleados del CNC deben abstenerse de formular dichas solicitudes o aparentar que lo hacen, y evitar bromas que puedan ser mal interpretadas.

3.14 El empleado del CNC que reciba una oferta de regalo, favor, agasajo o equivalente, o a quien le envíen un bien o equivalente en calidad de regalo que tenga como fin modificar su objetividad o dividir su lealtad y favorecer los intereses de la parte que lo ofrece, sin perjuicio de lo requerido en el párrafo siguiente, deberán expresar por escrito que no puede aceptar por convicción propia y en cumplimiento del CEI-CNC.

3.15 Cualquier oferta de regalo o agasajo que tenga como propósito buscar un favorecimiento o inclinar interés hacia la parte que lo ofrece o hacia un tercero a quien represente, aunque se haya rechazado, deberá ser informada al Comité de Ética de conformidad con el Reglamento de aplicación del CEI-CNC

3.16 La práctica de ofrecer regalos, favores y agasajos equivalentes no es aceptable para los empleados del CNC. La utilización de los fondos del Estado para intentar modificar la objetividad de terceros para beneficio del mismo CNC o de la persona que los otorgue, además de representar una violación a este código puede conllevar sanciones por delitos tipificados por las leyes.

E. CUIDADO DE LA INFORMACION

3.17 Toda información que se produzca para uso interno o externo, sea que represente directamente un informe o equivalente en el cual se identifique al CNC o a uno de sus funcionarios como autor del mismo en representación del CNC, debe ser verificada antes de su emisión por los empleados del CNC que participan en la generación y presentación de dicho contenido.

3.18 Se prohíbe la destrucción, sustracción o modificación de informaciones propias de la administración del CNC o del ejercicio profesional de la misma, como archivos del personal, correspondencia, planes y programas, análisis, papeles de trabajo, informes, memorandos y cualquier otra información relacionada con el trabajo del CNC.

3.19 Es obligación de los empleados del CNC cumplir con la Ley No. 200-04 General de Libre Acceso a la Información Pública, la cual forma parte este código y, en lo aplicable, salvaguardar la información clasificada como confidencial o privada. Por ejemplo, los datos personales sobre cada individuo vinculado al CNC, las claves de acceso a los sistemas apoyados en tecnología, los archivos magnéticos, los informes en proceso de emisión y las conclusiones o resultados incluidos o que se proyecta incluir en ellos, etc. Asimismo, los datos sobre terceros que hayan suministrado información que sea útil para adelantar procesos de investigación o equivalentes sobre presuntas irregularidades. El CNC se compromete a utilizar estas informaciones solamente en los casos en que la ley lo permita.

F. CONTROL Y USO DE BIENES

3.20 Cada empleado del CNC es responsable del control y uso racional de los activos de la misma. Los empleados deben proteger la propiedad física y otros activos contra el uso no autorizado. Son ejemplos de estas prohibiciones:

- A. Utilizar los activos para fines de lucro personal.
- B. Suministrar los activos o dar acceso a terceros a los activos, sin ningún beneficio o función de servicio para el CNC.
- C. Sustraer bienes fungibles como papelería, lápices y otros insumos de oficina para uso personal o con fines comerciales.
- D. Utilización de los equipos electrónicos, como computadoras, para fines distintos a la función asignada, etc.
- E. Dar uso inapropiado a los bienes asignados y ser negligente en la solicitud oportuna de su mantenimiento.

G. CONTRIBUCIONES POLITICAS

3.21 El CNC respeta y hará respetar los derechos y preferencias políticas de sus empleados. Las preferencias se consideran del dominio individual y no deben ser factor de discriminación.

3.22 El CNC no restringe el derecho de sus empleados a participar en comités de acción política o actos comunes de apoyo a candidatos políticos, siempre que lo hagan a título personal y en tiempo distinto al de sus deberes contractuales con el CNC. Los empleados del CNC deben actuar con el debido cuidado para no enviar mensajes o parecer que están utilizando su posición para impulsar o fomentar posiciones de origen político.

3.23 Está prohibido el uso de las instalaciones, bienes y tiempo del personal del CNC en el favorecimiento o apoyo a causas o campañas políticas. Esto excluye el uso del tiempo del personal cuando está fuera de su jornada de servicio público, siempre y cuando no haga intervenciones a nombre del CNC o como su delegado.

3.24 Los fondos del CNC no podrán utilizarse, directa o indirectamente, para contribuir con ningún partido político o equivalente, o con cualquier candidato a cargo en los poderes del Estado. Igualmente, no es admisible bajo este código que los empleados utilicen recursos propios en nombre del CNC para tales contribuciones.

H. CONTROLES INTERNOS

3.26 El CNC ha establecido un sistema de control interno acorde con las normas vigentes para el sector público. Estas normas están dirigidas a contribuir al logro de los objetivos, la protección de los activos del CNC o de terceros en su poder, la confiabilidad de los informes que se preparen y presenten en todos los ámbitos y cumplimiento de las leyes y otras regulaciones aplicables. Los empleados del CNC tienen la obligación de conocer el SCI en general, los aspectos específicos relacionados con su área de influencia y el cumplimiento de los aspectos que le atañen. La negligencia en el cumplimiento de los controles, la violación o el intento de violación de los mismos, es considerada conducta indebida en el marco de este código.

I. MEDIO AMBIENTE

3.27 Es una consideración de comportamiento ético para todos los empleados del CNC, velar por el uso racional de la energía, los recursos naturales y se proteja el medio ambiente, tanto en su lugar de trabajo como en la utilización de las instalaciones de otras entidades donde desempeñe o actúe como delegado del CNC.

3.28 Todos los empleados están en la obligación de enterarse de las prácticas consideradas aceptables en el marco de las políticas del CNC sobre medio ambiente, cumplirlas, velar porque se cumplan y denunciar actos violatorios de tales políticas.

J. COMPORTAMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

3.29 El respeto por todas las personas y entidades vinculadas al CNC debe ser el denominador común desde la más alta autoridad hasta las personas que ocupen cargos más sencillos. Las siguientes son obligaciones y prohibiciones específicas:

1. ACOSO SEXUAL

3.30 El acoso sexual se define en este código como las acciones mediante las cuales se hacen propuestas o se solicitan favores sexuales, ofreciendo explícita o implícitamente beneficio para la persona que acceda a las peticiones y perjuicio para quien no acceda. El acoso sexual puede incluir diversas situaciones o expresiones que van desde la insinuación mediante gestos hasta los requerimientos verbales, intentos de agresión sexual y agresión sexual, exhibición de partes íntimas, exhibición de material pornográfico, invitaciones constantes a pesar del rechazo, etc. En todo caso el acoso sexual puede ir hasta la intimidación y el comportamiento agresivo u hostil contra la persona que se niega a la aceptación de las insinuaciones o invitaciones.

3.31 Está prohibida cualquier forma de acoso sexual en los términos anteriores o en formas no especificadas, las cuales puedan ser demostrables ante la CEP.

2. OTRAS FORMAS DE ACOSO

3.32 Acciones que se dirigen a discriminar a personas o familia de las personas por su raza, sexo, condición, religión, preferencia sexual, etc., mediante burlas y críticas constantes formales o informales.

3.33 Divulgar calumnias o alimentar rumores que socaven la personalidad o ignorar a una persona por tales razones y privarla o negarle el cumplimiento de sus funciones o simplemente no asignarle funciones o trabajo colocándole en aislamiento sistemático.

3.34 Amenazas contra la integridad física e incluso la agresión física como medio de presión contra alguien. El CNC denunciará ante la autoridad competente cualquier conducta que atente o intente atentar contra la integridad física.

IV. APLICACIÓN DEL CODIGO DE ÉTICA

4.1 A continuación se definen los aspectos básicos de la forma de gobierno y procedimiento de aplicación del CEI-CNC, los cuales se ajustan al reglamento que forma parte integral de este código.

A. ESTRUCTURA PARA GOBERNAR EL CODIGO DE ÉTICA

1. Coordinador de la Comisión de Ética

4.2 La administración del CEI-CNC está a cargo del Coordinador de la Comisión de Ética, quien velará por el cumplimiento de dicho Código y la Comisión de Ética Pública.

4.3 De acuerdo con lo previsto en el Art. 1 del Decreto 149-98 “, el CNC ha constituido la CEP, que es la instancia que asesora los asuntos de ética, revisa las respuestas a consultas y denuncias sobre incumplimientos y revisa o recomienda medidas y sanciones. La CEP no constituye una unidad organizacional tradicional. Es un ente que actúa como asesor del Coordinador de la Comisión de Ética de la Dirección Ejecutiva.

B. PROCEDIMIENTOS PARA LA APLICACION DEL CÓDIGO DE ÉTICA

4.4 La aplicación del CEI-CNC estará regida por lo previsto en este código y en su reglamento de aplicación. Los aspectos básicos a tener en cuenta para la aplicación del CEI-CNC son los siguientes:

1. Denuncias de Conducta Indebida

4.5 Denunciar la conducta indebida es una forma importante para combatir las infracciones a la ética.

4.6 En caso de que se observen situaciones en las cuales se pueda estar intentando o se haya violado lo previsto en el CEI-CNC, todos los empleados deben denunciarlo formal e inmediatamente ante Coordinador de la Comisión de Ética, quien debe someter el caso en la próxima reunión de la CEP o considerar, según la gravedad del caso, citar a reunión extraordinaria a dicho comité para conocer de la denuncia. A tales efectos debe tenerse en cuenta:

- A. La persona que denuncie un presunto caso de violación o intento de violación, puede hacerlo en forma anónima o en forma confidencial. Forma anónima es aquella en la cual la persona no se identifica y forma confidencial aquella en la cual la persona se identifica y el CNC se compromete a no divulgar su identidad, excepto al ODE y a los miembros de la CEP.
- B. Las denuncias anónimas deben ser examinadas con especial cuidado, para valorar su seriedad y consistencia, desestimando aquellos aspectos basados en habladurías, especulación, chismes o equivalentes. Un punto de referencia para analizar este tipo de denuncias es considerar la carencia de evidencia o datos sobre lo denunciado, la insistencia en señalar una persona sin bases, demostraciones emocionales contra alguien y el tono especulativo, lo cual podría llevar a personas razonables a concluir que lo que se intenta es

- desprestigiar a una persona y no perseguir una efectiva violación del CEI-CNC
- C. La persona que presente denuncias infundadas o con información que se demuestre ha sido distorsionada con la intención de perjudicar a otra, incurre en conducta indebida violatoria del CEI-CNC.
 - D. Las denuncias se tratarán conforme a lo establecido en el reglamento del CEI-CNC

2. Protección a Denunciantes

4.7 El CNC se compromete a proteger a los empleados denunciantes de presuntas violaciones a la ética que resulten comprobadas. El empleado deberá informar al ODE cualquier amenaza o agresión recibida de otro empleado por causa de su denuncia, indistintamente de la categoría o nivel al cual pertenezca. Amenazar o constreñir el derecho a denunciar o sancionar o amenazar con sancionar a quien presenta una denuncia constituye una violación del CEI-CNC y la persona que lo haga estará incurriendo en conducta indebida y se le someterá al debido proceso de responsabilidad previsto en el reglamento de este código.

3. Medidas Correctivas o Sanciones Disciplinarias

4.8 Podrán imponerse para corregir o castigar la conducta indebida, o proteger a víctimas de dicha conducta o al denunciante y disuadir comportamientos cuestionables al futuro.

4.9 Los servidores públicos vinculados al CNC que cometan un acto de conducta indebida, previa investigación según el reglamento del CEI-CNC, sin perjuicio de lo previsto para faltas y sanciones en la Ley 41-08 y su reglamento y el Decreto 523-09, estarán sujetos a las siguientes medidas correctivas y sanciones disciplinarias, sin pretender limitarlas.

- a. Medidas correctivas.
- b. Amonestación verbal.
- c. Amonestación escrita.
- d. Suspensión conforme las normas del servicio público vigente.
- e. Restricción de acceso a las instalaciones del CNC.
- f. Pérdida temporal o permanente de beneficios o privilegios establecidos.
- g. Pérdida de oportunidades de promoción.
- h. Destitución del trabajo.
- i. Pérdida de oportunidad de vinculación futura al CNC.
- j. Aplicación de cláusulas contractuales como penalidades (multas o terminación contractual) en los casos de contratistas del CNC.
- k. Cualquier combinación de las medidas anteriores que se estime conveniente por disposición del CEP y en armonía con los reglamentos internos y el marco legal.