

**Fondo de Cesantía Privado de los
empleados, trabajadores y docentes del
Gobierno Municipal de Otavalo
“FCPC-GADM-OTAVALO”**

Ibarra - Ecuador



**CÓDIGO DE
ÉTICA Y BUEN
GOBIERNO**

FCPCGADMO-EMAPAO

10 DE ABRIL 2025

FONDO DE CESANTÍA PRIVADO DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y DOCENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE OTAVALO FCPC

Ingeniera María Isabel Realpe Grijalva
Representante Legal
Resolución No. SB-DTL-2017-1098
Oficio No. BIESS-OF-GGEN-2019-2017

CONSIDERANDO:

QUE, el Art. 83 de la Constitución de la República en su numeral 12 establece como deberes y responsabilidades de los ecuatorianos "ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética".

QUE, el Artículo 306 de la Ley de Seguridad Social, reformado por el Código Orgánico Monetario y Financiero dispone que las instituciones públicas y privadas de seguridad social, incluyendo los fondos complementarios previsionales públicos o privados, estarán sujetos a la regulación, supervisión y vigilancia de la Superintendencia de Bancos, la misma que según el artículo 213 de la Constitución de la República del Ecuador, controlará que las actividades económicas y los servicios que brinden dichas instituciones, atiendan al interés general y se sujeten a las normas legales vigentes;

QUE, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 8 de la Sección de las normas que regulan la constitución, funcionamiento y liquidación de los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados, constante en la Codificación de Resoluciones Monetarias, Financieras, de Valores y Seguros, emitida por los Miembros de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, mediante Resolución No. 375-2017-F, 18-05-2017, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 22 de 26 de junio del 2017 dispone: "Los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados - FCPCs, se integran con el patrimonio autónomo constituido a favor de los partícipes a través del ahorro voluntario de sus afiliados y del aporte voluntario de sus empleadores privados. El vínculo cerrado al cual responde el fondo se genera a partir de la relación laboral de sus partícipes con instituciones públicas, privadas o mixtas, o con un gremio profesional u ocupacional y

tiene la finalidad de mejorar la cuantía o las condiciones de las prestaciones correspondientes al seguro general obligatorio, o no cubiertas por éste.";

QUE, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 37 del cuerpo codificado antes indicado, determina que, el representante legal para ser posesionado previamente deberá obtener la calificación de la Superintendencia de Bancos;

QUE, el Artículo 40 del cuerpo codificado citado, determina las atribuciones del Representante Legal, entre otras, responder por la marcha administrativa, operativa y financiera del fondo complementario previsional cerrado e informar mensualmente al consejo de administración de los resultados de su gestión; y, mantener los controles y procedimientos adecuados para asegurar el control interno;

QUE, el Artículo 132 de la Resolución No. 375-2017-F, 18-05-2017, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 22 de 26 de junio del 2017, expedida por la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, determina que, el representante legal será designado por el Gerente General del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y ejercerá las atribuciones generales establecidas en el artículo 40 de este capítulo;

QUE, el numeral 1 de la disposición legal invocada establece que es atribución del Representante Legal, “1. Responder por la marcha administrativa, operativa y financiera del fondo complementario e informar trimestralmente por escrito al BIESS de los resultados de su gestión;”;

QUE, mediante resolución No. SB-DTL-2017-1098 de 26 de diciembre del 2017, la Abogada Rossana Loor Aveiga, Directora de Trámite Legales encargada de la Superintendencia de Bancos resuelve declarar la habilidad legal de la Ingeniera María Isabel Realpe Grijalva, como Representante Legal del FONDO DE CESANTIA PRIVADO DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y DOCENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE OTAVALO FCPC;

QUE, Mediante Oficio No. BIESS-OF-GGEN-2019-2017 de 18 de diciembre del 2017, suscrito por el Magister Francisco Xavier Vizcaino Zurita, Gerente General Encargado del BIESS, procede a nombra a la Ingeniera María Isabel Realpe Grijalva, Representante Legal del FONDO DE CESANTIA PRIVADO DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y DOCENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE OTAVALO FCPC, desde la fecha en cual la Superintendencia de Bancos confiera la calificación de idoneidad legal para el ejercicio de esas funciones, las cuales ejercerá de acuerdo a la legislación vigente, regulaciones emitidas por la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera; resoluciones de la Superintendencia de Bancos; y, el estatuto y normativa aplicable de dicho ente provisional;

QUE, es necesario dictar el Código de Ética del Fondo, para el fiel cumplimiento de los objetivos establecidos, los mismos que deben estar enmarcados en decisiones que protejan la legalidad, la corrección, el respeto y la justicia de todos sus integrantes; y,

En ejercicio de las disposiciones constitucionales y legales.

RESUELVE:

Expedir el siguiente Código de Ética del **FONDO DE CESANTÍA PRIVADO DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y DOCENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE OTAVALO FCPC**.

TITULO I

GENERALIDADES Y DEFINICIONES

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

EL FONDO DE CESANTÍA PRIVADO DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y DOCENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE OTAVALO FCPC, basado en el buen servicio a sus partícipes, en el cumplimiento del pago oportuno e intacto de la jubilación y cesantía, en la obtención de rendimientos forjó su prestigio y cimentó una gran confianza a sus integrantes.

El fiel cumplimiento de los objetivos del Fondo siempre deberá estar enmarcado en decisiones correctas que deben ser tomadas a la luz de la legalidad, la corrección, el respeto y la justicia.

Este Código de Ética, más allá del cumplimiento de la obligación de presentar un documento requerido por la Superintendencia de Bancos, establece los estándares éticos del comportamiento que se espera de todos los empleados que prestan sus servicios al **EL FONDO DE CESANTÍA PRIVADO DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y DOCENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE OTAVALO FCPC**, como de sus partícipes; además, servirá de guía para el desempeño ético en la gestión eficiente de los recursos de los partícipes para con proveedores naturales o jurídicos que prestan sus servicios al Fondo para el normal desarrollo de las actividades.

CAPITULO II

CONCEPTOS Y JUSTIFICACIÓN

Ética. - Es fundamental en la actuación del Representante Legal o Administrador y empleados del Fondo de Cesantía, para con los partícipes del **EL FONDO DE CESANTÍA PRIVADO DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y DOCENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE OTAVALO FCPC**, demostrar un comportamiento abierto, honesto, legal y ético en todas sus actuaciones, donde se deben observar los términos tales como “Bueno”, “Correcto”, “Obligatorio”, “Permitido”.

Moral. - La conducta o el comportamiento de la persona debe obedecer a criterios valorativos a cerca del bien y del mal, en otra perspectiva, se define como el conocimiento de lo que el ser humano debe de hacer o evitar para conservar la estabilidad social.

Respeto. - Que se debe tener a los partícipes del Fondo, al Representante Legal o administrador, empleados y proveedores naturales o jurídicos, para su normal desarrollo de las actividades con las determinadas opciones individuales.

Lealtad. - Cumplimiento de aquello que exigen las leyes de la fidelidad y el honor para mantener una eficiente administración de los recursos de los partícipes del Fondo, con la finalidad de no generar condiciones de vulnerabilidad en la jubilación y cesantía.

Integridad. - Mantener relaciones y comunicaciones con honestidad transparencia y respeto mutuos.

Responsabilidad. - Todos los actos deben realizarse en beneficio de los partícipes del Fondo.

Compromiso. - Compromiso del partícipe del Fondo del Representante Legal o Administrador y del empleado como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor, de la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en su trabajo.

Honestidad. - Todos los actos de los partícipes del Fondo, del Representante Legal o Administrador y empleados deben estar alejados de la corrupción, el delito y la falta de ética.

Autodisciplina. - El o La Representante Legal y los empleados del Fondo, comprenden su papel y asumen la responsabilidad por su contribución a la sociedad y a los partícipes del Fondo. Tienen el encargo de hacer lo correcto y responsable todas sus actividades.

JUSTIFICACIÓN

Para apoyar el cumplimiento de su estrategia y con el propósito de presentar una visión global de las directrices fundamentales en materia de ética; así como de fortalecer la cultura y filosofía del Fondo, la administración del Autodisciplina. - El o La Representante Legal y los empleados del **FONDO DE CESANTÍA PRIVADO DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y DOCENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE OTAVALO FCPC**, comprenden su papel y asumen la responsabilidad por su contribución a la sociedad y a los partícipes del Fondo. Tienen el encargo de hacer lo correcto y responsable todas sus actividades.” emite el presente Código de Ética, que proporciona un conjunto de principios y valores para regular la conducta de los funcionarios, empleados, colaboradores, partícipes, proveedores y demás personas naturales o jurídicas que tengan relación con el Fondo; tanto en el ejercicio de sus funciones, como en aquellas actividades privadas que afecten a la imagen y reputación del Fondo de la que forman parte.

Son pilares fundamentales en la sociedad los valores y principios éticos, y la aplicación dentro de una institución contribuye al logro de objetivos y propicia la implementación de patrones de conducta de los individuos que la conforman, asegurando un ambiente de trabajo basado en la confianza, el respeto mutuo y la protección de la buena imagen del Fondo.

Queda entendido, sin embargo, que la observancia de este Código no sustituye el buen criterio, la responsabilidad, el sentido común, la prudencia y el sentido ético quienes forman parte del Autodisciplina. - El o La Representante Legal y los empleados del Fondo comprenden su papel y asumen la responsabilidad por su contribución a la sociedad y a los partícipes del Fondo. Tienen el encargo de hacer lo correcto y responsable todas sus actividades.”.

CAPITULO III

DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 1.- OBJETIVO

El objetivo del presente Código será la aplicación de las políticas y procedimientos de manera correcta para su ejecución, en beneficio de los partícipes y sus beneficiarios en general.

ARTÍCULO 2.- ALCANCE

El presente Código de Ética orienta la conducta de funcionarios, empleados, partícipes y proveedores de bienes y servicios; por lo tanto, toda persona relacionada con el Fondo, queda sujeta a sus disposiciones; las cuales, se fundamentan en los principios básicos de responsabilidad social que rigen la gestión del Fondo como son: cumplimiento de la ley, comportamiento ético, respeto a las preferencias de los grupos de interés, rendición de cuentas y transparencia.



CODIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO FCPCGADMO-EMAPAO



La administración del Fondo tiene la obligación de promocionar y/o difundir a todos sus partícipes, sea a través de cualquier medio o mecanismo de difusión en Asamblea el presente Código, el cual será de cumplimiento obligatorio, por lo tanto, toda persona relacionada con el Fondo queda sujeta a sus disposiciones de manera inmediata.

ARTÍCULO 3.- PRINCIPIOS Y VALORES

Los principios y valores éticos que fortalezcan las relaciones entre personas involucradas en la gestión del Fondo como son los funcionarios, empleados, partícipes y proveedores que ayudan a definir la cultura de la organización la misma que debe estar enmarcada dentro de la:

- a) Ética,
- b) Moral,
- c) Respeto,
- d) Lealtad,
- e) Integridad,
- f) Responsabilidad,
- g) Compromiso,
- h) Honestidad,
- i) Autodisciplina.

ARTÍCULO 4.- PRINCIPIOS BÁSICOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Este código contiene valores y principios que afianzan las relaciones con las personas naturales o jurídicas, privadas, públicas o semipúblicas, los partícipes del Fondo, empleados, proveedores y la sociedad, con el fin de promover los principios de responsabilidad social, tales como: 1) cumplimiento de la ley, 2) respeto a las preferencias de los grupos de interés; 3) transparencia; y, 4) rendición de cuentas.

Es obligatorio el cumplimiento del Estatuto del **FONDO DE CESANTIA PRIVADO DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y DOCENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE OTAVALO FCPC**, sus reglamentos, códigos, políticas y resoluciones de la Junta de

Política y Regulación Monetaria y Financiera, la Superintendencia de Bancos, las disposiciones del BIESS y demás leyes que regulen a los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados.

Es obligatorio el cumplimiento de las obligaciones fiscales, relaciones laborales, transparencia, exactitud de la información y la defensa de los derechos de los partícipes, El Representante Legal o Gerente, partícipes y empleados del Fondo

Es obligatorio el cumplimiento del Estatuto del Fondo sus reglamentos, códigos, políticas y resoluciones de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, la Superintendencia de Bancos, las disposiciones del BIESS y demás leyes que regulen a los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados deberán cumplir con la Constitución de la República del Ecuador.

Se reconoce que comprender, interpretar y aplicar leyes a determinadas situaciones a menudo exigirá recurrir al apoyo jurídico de profesionales capacitados y calificados para que brinden orientación e indicaciones con respecto a cuestiones legales.

Respeto a las preferencias de los grupos de interés.

En este aspecto tanto para la Representante Legal o Gerente como los empleados es obligatorio el cumplimiento del Estatuto del Fondo, sus reglamentos, códigos, políticas y resoluciones de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, la Superintendencia de Bancos, las disposiciones del BIESS y demás leyes que regulen a los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados deben observar los siguientes principios:

Respetar y valorar las identidades, etnias y diferencias de las personas. Se prohíben actos de hostigamiento y discriminación basados en la raza, credo, sexo, capacidades diferentes, orientación sexual, color, género, nacionalidad, o cualquier otra razón política, ideológica, social y filosófica, guardando siempre una conducta honesta y mesurada.

Se prohíbe el acoso: verbal (comentarios denigrantes, burlas, amenazas o difamaciones), físico (contacto innecesario u ofensivo); visual (difusión de imágenes, gestos, mensajes denigrantes u ofensivos), o sexual (insinuaciones o requerimiento de favores).

Se prohíbe la asociación con fines ilícitos de cualquier clase o naturaleza. Proporcionar un trato digno a las personas y respetar su libertad y privacidad. Reclutar, promover y compensar a las personas en base a sus méritos.

ARTÍCULO 5.- TRANSPARENCIA

El Representante Legal o Gerente cumplirán cabalmente lo dispuesto por la Junta de Regulación Monetaria y Financiera; esto es informar a los partícipes del Fondo dentro de los plazos establecidos en forma completa y veraz, acerca de su gestión financiera, resultados obtenidos, productos, servicio, el costo de los mismos y proporcionar a cada uno de los partícipes sus correspondientes estados de cuenta y de créditos cuando lo requieran.

Los empleados del Fondo están obligados a proporcionar a cada partícipe en forma verbal, por escrito o mediante

cualquier medio tecnológico, la información individual que solicite personalmente, bajo ningún concepto se podrá proporcionar información a terceras personas, salvo que se encuentren legalmente justificadas y autorizadas.

Los empleados del Fondo no podrán proporcionar información propia del FCPCGADMO-EMAPAO, sin estar autorizados para ello, salvo que sea requerida por entidades de control o públicas, para el efecto siempre deberá ponerse la leyenda que la información proporcionada se entrega bajo la responsabilidad de quien lo solicite precautelando los intereses del Fondo por sigilo.

La publicidad del Fondo debe ser honesta, verdadera, conforme a principios de transparencia y de buenas prácticas, preparada con sentido de responsabilidad social.

ARTÍCULO 6.- RENDICIÓN DE CUENTAS

El Representante Legal deberá presentar a la Asamblea General de Partícipes el informe anual que contenga la rendición de cuentas sobre la gestión y el cumplimiento de las prácticas de Buen Gobierno Corporativo y del Código de Ética.

Además, informar a los partícipes sobre:

El cumplimiento de los objetivos y responsabilidades asumidas en el manejo de los recursos;

Los impactos causados y cesantía, la rentabilidad del Fondo por las decisiones tomadas;

El cumplimiento o no de lo planificado, en forma transparente y;

Presentar anualmente a la Asamblea General de partícipes la información financiera auditada.

CAPITULO IV

ARTÍCULO 7.- NORMAS EN EL SERVICIO A LOS PARTÍCIPIES:

La relación que los empleados tendrán con los partícipes debe estar enmarcada y conforme a la normativa vigente, resoluciones o regulaciones legales y con estricto cumplimiento a lo dispuesto en el Estatuto, reglamentos, Código de Ética y en el Código de Gobierno Corporativo, enmarcadas dentro de las siguientes especificaciones a su servicio:

1.- Calidez

Todos los servicios en el Fondo serán proporcionados con calidez, diligencia y calidad, siempre buscando entregarles un buen servicio de calidad y de cualidad para el cumplimiento de los objetivos.

2.- Riesgo

La rentabilidad acreditada en cada una de las cuentas individuales se sustenta en realizar inversiones de la mayor rentabilidad y riesgo controlado.

3.- Control

La estructura del Fondo permite ser flexibles y controlar al mismo tiempo la integridad del capital de los partícipes, mediante la autodisciplina, la existencia de procesos y sistemas de controles efectivos y oportunos.

4.- Misión y Visión institucional

El Fondo se encuentra enfocado dentro de la misión y visión institucional, las mismas que se las definen de la siguiente manera:

ARTÍCULO 8.- MISIÓN: El Fondo, manejado por el BIESS, y supervisado por la Superintendencia de Bancos, administra con eficiencia los recursos de los partícipes, gestionando inversiones que aseguren rentabilidad, re capitalizando el mismo a través de la colocación de créditos quirografarios e hipotecarios, con riesgos mínimos manejando el cobro eficiente de la cartera ofreciendo servicios que van en favor de todos los partícipes y contribuyen a su desarrollo personal y familiar, asegurando las prestaciones y beneficios para las cuales fue creado este fondo.

ARTÍCULO 9.- VISIÓN: Dentro de un mediano y largo plazo se prevé que el **FONDO DE CESANTÍA PRIVADO DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y DOCENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE OTAVALO FCPC**, crezca de manera sustancial, con incremento de partícipes que serán directamente proporcionales al incremento de los ingresos para mejorar los tiempos de respuesta en la colocación de créditos con más y mejores servicios y productos, se haya recapitalizado a través del cobro eficiente de la cartera, mediante una eficiente y transparente gestión, con la finalidad de devolver los aportes y rendimientos causados a todos quienes cumplan con la condición de cesantes, tal como lo demanda la Normativa Legal Vigente, en las mejores condiciones asegurando rentabilidad y confianza.

ARTÍCULO 10.- RESPONSABILIDADES GENERALES

El mandato del Representante Legal o Gerente frente a los partícipes del Fondo le genera la responsabilidad adicional de garantizar que el Código responda a los intereses de los partícipes, empleado y personas naturales o jurídicas que tengan actividades en torno a su desarrollo.

Los partícipes, el Representante Legal o Gerente, los empleados del Fondo han desempeñado un importante papel en lo que se refiere a garantizar una conducta comercial ética y legal.

1.- Las siguientes son responsabilidades generales a acatar:

Comprender y cumplir este Código de Ética, así como cualquier política que aplique a los intereses del Fondo y a su área de trabajo.

Respaldar activamente los comportamientos éticos intentando evitar violaciones del Código y obtener el asesoramiento correspondiente cuando haya dudas acerca de alguna cuestión de cumplimiento.

Informar cualquier inquietud sobre posibles incumplimientos del Código o de políticas del Fondo.

Cooperar cuando sea necesario en las investigaciones de posibles violaciones.

2.- El Representante Legal o Administrador del Fondo además de las funciones establecidas en el Estatuto de la institución y debe:

Crear un ambiente abierto y responder oportunamente y con seriedad a las inquietudes o preguntas que los empleados puedan plantear acerca de cuestiones relacionadas con la conducta ética.

ARTÍCULO 11.- RESPONSABILIDADES CON LOS PARTÍCIPE

Los empleados del Fondo deben tener siempre buen trato y disponibilidad de atención para con los partícipes, beneficiarios o público en general que soliciten información relacionada con el Fondo, prestaciones y beneficios.

Las solicitudes por requerimientos o reclamos de los partícipes serán atendidos de manera oportuna, conforme al estatuto, reglamentos y procedimientos establecidos en los indicadores del buen gobierno corporativo, el mismo que no podrá superar los plazos o términos establecidos; en caso de no haberlos, se aplicarán los determinados en la Ley, guardando confidencialidad y prudencia; los empleados del Fondo darán a conocer a los peticionarios los mecanismos para resolver sus requerimientos y la forma en que se los procesará hasta su resolución.

ARTÍCULO 12.- RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales se las puede determinar dentro de las siguientes:

Prácticas laborales justas e igualdad de trato: En cumplimiento de las obligaciones patronales y con fundamento en las normas establecidas en el Código de Trabajo, se aplicará a los empleados del Fondo, prácticas laborales justas, basadas en el talento y desempeño, ofreciendo a todas iguales oportunidades de trabajo y crecimiento profesional.

Lealtad y cordialidad: Los empleados del Fondo deben permanente demostrar una actitud de cooperación para los usuarios internos y externos en el desarrollo de las actividades, teniendo presente que están obligados a observar las instrucciones que sus superiores les hayan impartido. Similares actitudes deberán mantener para con sus compañeros de trabajo.

Forma de impartir las instrucciones: Las instrucciones verbales o escritas que se impartan a los empleados deben ser claras, precisas, y comprensibles.

Información fidedigna y cooperación: Los empleados del Fondo cumplirán con el trabajo encomendado con responsabilidad y profesionalismo, informando de manera permanente sobre su avance a quienes tengan relación o interés directo y permitir su contribución.

El empleado podrá ser sancionado con falta grave si incurriese en actitudes como:

- Ocultar información con el propósito de obtener un beneficio personal;
- Proporcionar información incorrecta;
- Negarse a colaborar en proyectos internos;

- Obstruir la realización de los trabajos o proyectos; y,
- Las descritas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Ambiente de trabajo: El Fondo procurará crear un ambiente de trabajo de cordialidad, respeto, transparencia y cortesía, en el que predomine el espíritu de colaboración, trabajo en equipo e integración.

Artículo 13.- CON LOS ORGANISMOS DE CONTROL Y AUTORIDADES

El vocero oficial del Fondo es el Representante Legal del Fondo, y además, se le concede atribuciones para el cumplimiento de sus actividades, las cuales se encuentran contempladas en la Codificación de Resoluciones Monetarias, Financieras, de valores y Seguros, emitidas por la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera.

El Representante Legal del Fondo o el que haya sido designado por el Gerente del BIESS deberá mantener una buena relación según corresponda con los organismos de control y con cualquier autoridad ya sea ésta persona natural o jurídica, siguiendo las normas de respeto y espíritu de colaboración y bajo los principios del presente Código.

Artículo 14.- CON LOS PROVEEDORES

1.- El Fondo procederá con la selección, elección y contratación de los proveedores siempre de manera objetiva, técnica, transparentes y ética; los procesos de calificación del proveedor, la presentación de ofertas, cotización de precios, entre otros, deberán garantizar la mejor relación costo/beneficio.

2.- Para la adquisición de bienes y servicios se deberá aplicar el principio de invertir con prudencia, pagando el justo precio para conseguir la más alta calidad que permita optimizar el destino de los recursos en beneficio de los partícipes.

3.- Queda prohibido cualquier forma de ofrecimiento, insinuación o afirmación que sugiera que los empleados ejercerán algún tipo de influencia en la toma de decisiones relativas a la adquisición de bienes y servicios; durante el proceso de adquisición y cierre de negociaciones con proveedores, se deberá evitar cualquier situación que pueda generar conflicto de intereses, en el caso de encontrarse ante tal situación, se deberá reportar inmediatamente al Representante Legal.

4.- La información relativa a las adquisiciones tendrá el carácter de privada y confidencial; por lo tanto, no podrá ser divulgada a otras personas que no sean las designadas y autorizadas por el Fondo.

ARTÍCULO 15.- COMPETENCIA LEAL

El Representante Legal o Gerente, el personal, partícipes o terceras personas con las que el Fondo tenga actividades laborales no deberán involucrar al Fondo o involucrarse en actividades anti éticas, ilegales, o políticas para limitar la competencia.

ARTÍCULO 16.- DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES

1.- Los empleados y el Representante Legal o Gerente tienen la responsabilidad de proteger y conservar la propiedad física, la propiedad intelectual y los activos financieros del Fondo.

Además, son los encargados de asegurar que el valor de los activos institucionales no se reduzca o se generen pérdidas por descuido, negligencia o por actividades delictivas.

2.- Los bienes del Fondo serán utilizados exclusivamente para llevar adelante negocios de la organización, salvo que él o la Representante Legal autorice su uso para fines educativos.

3.- Se prohíbe usar los activos de la Institución para obtener ganancias personales y en campañas políticas.

4.- Los empleados del Fondo deben asumir que el trabajo que vienen desarrollado para la institución pertenece o es de propiedad de manera exclusiva e íntegra al Fondo.

5.- Los cobros de dividendos y aportes de los partícipes por ningún concepto serán depositados en cuentas ajenas a la propiedad del Fondo.

6.- Los aportes individuales provienen exclusivamente de descuentos realizados de las remuneraciones de los Partícipes en los roles de pago.

7.- Toda información que el empleado conozcan por el desempeño de su actividad profesional sobre el Fondo, de los partícipes o de otros empleados está sujeta a secreto profesional y por lo tanto no podrá ser entregada a terceros, salvo que exista autorización de la institución, del partícipe o del empleado, o que en su defecto haya algún requerimiento de tipo legal.

8.- Toda información sobre las actividades propias del Fondo realizadas, no podrá ser divulgada, proporcionada o suministrada a ninguna persona, toda vez que ésta es propia del Fondo, el levantamiento de la reserva sólo podrá ser por medio de orden de autoridad competente.

9.- El principio de secreto profesional subsistirá aún luego de que la relación laboral con el o los empleados haya terminado; por lo tanto, la persona que cese en sus funciones no podrá llevarse consigo ningún tipo de información del Fondo, sea ésta escrita, en medio electrónico o magnético, ni aún la información que está almacenada en el computador que le ha sido asignado para cumplir sus funciones.

10.- Los empleados cuando cesen en sus funciones se comprometen a devolver los valores, activos, enseres, documentación y material en general que se encontraban bajo custodia y responsabilidad y que son de propiedad del Fondo.

11.- El destino de los fondos entregados a los partícipes en calidad de préstamos deben contener una cláusula de compromiso del buen uso del dinero y de los bienes comprados con dichos fondos sean lícitos.

12.- Los pagos por jubilación, cesantía y otorgamiento de préstamos deben realizarse de tal forma que sean los que corresponden a los partícipes en su estricto derecho, previa la suscripción de los documentos e instrumentos que garanticen el cobro de dichas obligaciones en favor del Fondo.

ARTÍCULO 17.- TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

El Representante Legal y empleados deberán observar las siguientes disposiciones respecto al uso de los equipos y sistemas de información que estén a su cargo:

Los equipos, programas y dispositivos de tecnología de información son de propiedad del Fondo y no podrán ser llevados fuera de sus instalaciones, salvo que exista la respectiva autorización por parte del Representante Legal.

El Fondo entregará a sus empleados códigos de acceso (claves), las cuales son personales e intransferibles, deben mantenerse en forma reservada y serán utilizados exclusivamente por los empleados a quienes fueron entregadas para el cumplimiento en el desarrollo de sus funciones.

Los empleados del Fondo son responsables por la seguridad de la información que se encuentra disponible en los equipos asignados; por lo tanto, cuando el empleado no esté utilizando su equipo deberá bloquear el acceso.

No se podrá utilizar los servicios de comunicación, incluyendo el correo electrónico para enviar mensajes de tipo político ni de otro tipo diferente a las actividades propias del Fondo.

Los empleados del Fondo, no podrán utilizar los equipos de la institución en beneficio propio, en actividades personales, para beneficio de terceros o en aquellas consideradas ilegales, ilícitas o inmorales.

Los programas instalados en los equipos del Fondo no podrán ser copiados por los empleados y tampoco podrán instalar programas no autorizados.

El Fondo cuenta con Internet proporcionado por el ente patronal, el cual será utilizado solamente por el personal autorizado en temas propios de sus funciones; está prohibido utilizar esta herramienta ingresando a páginas de deportes, juegos, pornografía u otros de origen dudoso.

El o La Representante Legal del Fondo podrá acceder a información almacenada por los empleados en equipos u otros medios de almacenamiento de información que sean de propiedad del Fondo, aún sin consentimiento o aviso previo al empleado.

CAPÍTULO V

ARTÍCULO 18.- PROHIBICIÓN DE SOBORNOS Y CORRUPCIÓN

Bajo ninguna circunstancia el Fondo o sus personeros darán o recibirán soborno en forma directa o indirecta, a sabiendas. Además, él o la Representante Legal o Gerente no respaldaran operaciones que impliquen ofrecer o dar sobornos, actuarán con la diligencia y el cuidado que sean razonables para no respaldar involuntariamente ese tipo de operaciones.

Si un empleado o representante del Fondo se encuentra en la situación de que se le solicita el pago de un soborno, debe informar el incidente al BIESS u organismo de control para que tomen las acciones pertinentes.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO 19.- CONFLICTOS DE INTERESES

El Fondo confía en el compromiso, buen criterio y buena fe de sus integrantes como elemento fundamental para el manejo de los asuntos profesionales y personales, sin perjuicio de los múltiples casos que en alguna circunstancia podrían considerarse potenciales conflictos de interés.

En forma general se puede decir que existe un posible conflicto de interés cuando un empleado, su cónyuge o un miembro de su familia inmediata hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad tiene interés directo o indirecto en cualquier transacción que involucre al Fondo, siendo este interés de tal magnitud o

naturaleza que sus decisiones podrían ser afectadas por la relación cercana existente.

A continuación, se detallan varias situaciones que pueden ocasionar o generar conflictos de interés:

Cuando el empleado toma decisiones o forma parte del cuerpo colegiado que toma decisiones relacionadas con la provisión de bienes o servicios, siendo éste socio o asesor de empresas que sean proveedoras del Fondo.

Participar en el análisis y aprobación de operaciones de crédito para sí o para su cónyuge, conviviente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

Participar en actividades que por interés personal o de terceros, impliquen competencia con el Fondo.

Participar en las decisiones para adquirir o arrendar bienes muebles e inmuebles para el Fondo, cuando el empleado, su cónyuge o conviviente, parientes o empresas en las que éstos tengan participación en el capital social y sean proveedores.

Crear a título personal empresas o negocios que desarrollen actividades similares a las que realiza el Fondo, ser socio, accionista o asesor de las mismas.

Realizar o participar en negocios en los que la contraparte sea el Fondo y en los que el empleado tenga un interés personal o familiar.

Artículo 20.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Los empleados del Fondo que se encuentren frente a un posible conflicto de interés, procederán acorde con las disposiciones de carácter general que se encuentran en el Código de Gobierno Corporativo; y, de manera particular, a las siguientes:

Representante Legal o Gerente: Cuando éste se encuentre ante un posible caso de conflicto de intereses, deberá desistir de esa opción y optar por otras alternativas.

Empleados: En forma general, quien se encuentre ante un posible conflicto de interés y deba tomar una decisión, se abstendrá de hacerlo, informará las razones y elevará el caso al Representante Legal, quien podrá autorizarle a actuar o tomará la decisión por él.

El Representante Legal del Fondo, cuando lo considere necesario, podrá solicitar

el criterio del Comité de Ética del BIESS para que éste determine en cada caso concreto, la manera de administrar o solucionar el conflicto de interés.

Con la finalidad de prevenir posibles conflictos de interés, derivados del parentesco entre los empleados del Fondo y los partícipes, éstos deberán informar al Representante Legal o Gerente del Fondo en el mismo momento en que éste hecho se produzca.

Los empleados del Fondo no podrán ofrecer, dar o aceptar, en forma directa o indirecta regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos, que puedan afectar su independencia e influir en sus decisiones para facilitar operaciones que realicen en beneficio propio o de terceros.

Se exceptúan los regalos o invitaciones institucionales o publicitarias de costo moderado y de tipo común, como lapiceros, libros, agendas y otros similares. Si se presume que el costo del obsequio es oneroso, estarán prohibidos de aceptarlos.

Todos los casos de posibles conflictos de interés que se presenten en el Fondo serán reportados al

Representante Legal del Fondo para su resolución, quien mantendrá un registro de los asuntos puestos en su conocimiento y la forma en que fueron resueltos, aspectos que servirán de base para la elaboración del informe de gestión anual sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Ética.

CAPÍTULO VII

ARTÍCULO 21.- ACTIVIDADES POLÍTICAS

El Fondo no realiza aportes a partidos o candidatos políticos y su participación en actividades políticas se limita a apoyar iniciativas relacionadas con la

existencia y permanencia de la Entidad en el tiempo.

Si el Representante Legal o Gerente o los empleados desean participar en actividades políticas personales, deben asegurarse de que ellas no interfieran en su capacidad de cumplir con sus obligaciones como administrador o empleados del Fondo.

La información que dispone el Fondo sobre sus partícipes, administrador y los

empleados solo debe utilizarse con fines para el Fondo.

El Representante Legal o Gerente o los empleados no deben participar en actividades políticas en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO VIII

ARTÍCULO 22.- MEDIO AMBIENTE

El Fondo, el Representante Legal o Gerente y sus empleados deben realizar actividades que coadyuven a mejorar el entorno del Fondo.

ARTÍCULO 23.- SALUD Y SEGURIDAD

El Fondo deberá interesarse en la salud y la seguridad del Representante Legal o Gerente, empleados y hará todo lo posible por brindar un entorno laboral seguro y saludable.

Sin embargo, de que cada persona debe proteger su propia salud y seguridad, es responsabilidad de todo compañero de trabajo brindar apoyo en caso de existir alguna situación atentatoria que vaya contra la vida del otro.

ARTÍCULO 24.- DERECHOS HUMANOS

En el Fondo se valorará los derechos humanos y se promoverá la protección de los mismos, así como los derechos de los trabajadores reconocidos en todo el mundo.

Los empleados deben ser contratados, ascendidos y remunerados estrictamente en función de sus méritos. No existe ningún motivo aceptable para contratar a alguien que no está debidamente calificado.

TITULO II

Capítulo I

DEL COMITÉ DE ÉTICA

ARTÍCULO 25.- Los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados que son administrados por el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS) deberán someterse a lo que establece la Sección de las normas que regulan la constitución, funcionamiento y liquidación de los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados, constante en la Codificación de Resoluciones Monetarias, Financieras, de Valores y Seguros, emitida por los Miembros de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, mediante Resolución No. 375-2017-F, 18-05-2017, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 22 de 26 de junio del 2017.

ARTICULO 26.- El comité de ética es el órgano encargado de velar por el cumplimiento del Código de Ética que debe contener, entre otros aspectos, valores y principios éticos que afiancen las relaciones con los directivos, afiliados, partícipes, empleados, proveedores de productos o servicios y con la sociedad; de tal manera que se promueva el cumplimiento de los principios de responsabilidad social, tales como: cumplimiento de la ley, respeto a las preferencias de los grupos de interés, transparencia y rendición de cuentas.

Estará conformado por lo menos con un representante del consejo de administración y uno de los empleados del Fondo Complementario Provisional Cerrado, cuidando la equidad entre las partes. El funcionario encargado de la administración de recursos o talento humano será el encargado de la secretaría del comité.

ARTÍCULO 27.- Los integrantes del Comité de Ética serán calificados por la Superintendencia de Bancos, en cuanto a su condición legal, idoneidad y técnica, en forma previa a su posesión, de acuerdo a las normas expedidas para el efecto.

ARTÍCULO 28.- El Superintendente de Bancos podrá declarar la inhabilidad superviniente de los vocales del comité de ética, que se encontraren incursos en impedimentos o inhabilidades legales o reglamentarias, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales a que hubiere

lugar. Esta declaración de inhabilidad superviniente causará la inmediata cesación de funciones y la administración procederá a su remoción.

CAPITULO II

DEL CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 29.- El cumplimiento del Código de Ética permitirá a los empleados, partícipes y proveedores del Fondo, tener una convivencia armónica, la inobservancia de las normas constantes en el presente código serán consideradas como “falta grave” y como tal serán sancionadas de acuerdo a lo que establece el Código del Trabajo, los reglamentos y normatividad aplicable al Fondo.

Adicional a lo mencionado en el párrafo que precede, el partícipe, empleado y proveedor del Fondo quedará sujeto a las sanciones de tipo legal que correspondan por la violación de los principios del presente Código, precautelando y garantizando el debido proceso y el derecho a la legítima defensa.

No existirán represalias en contra de las personas que suministren información sobre la violación del presente Código de Ética, por el contrario, se guardará absoluta confidencialidad en torno al hecho informado a las instancias jerárquicas del Fondo.

CAPITULO III

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 30.- Es importante comprender que la violación de algunas disposiciones de este Código también puede implicar la violación de alguna Ley y puede hacer que el sujeto implicado y/o el **FONDO DE CESANTÍA PRIVADO DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y DOCENTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE OTAVALO FCPC**, sean objeto de una acción legal que genere responsabilidades, administrativas, civiles o penales.

Las medidas disciplinarias serán determinadas u ordenadas por la Representante Legal o Gerente del Fondo de conformidad con el Estatuto y sus Reglamentos.

En lo referente a las faltas disciplinarias de los empleados están legisladas en el correspondiente Reglamento interno y en el Código del Trabajo.

CAPITULO IV

DEL ACCESO A LAS POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS, DIRECTRICES Y CANALES DE INFORMACION Y COMUNICACION

ARTÍCULO 31.- Los partícipes, el Representante Legal o Gerente y los empleados deben tener fácil acceso al Código de Ética y a las políticas,

procedimientos y directrices, con el fin de establecer y estandarizar los comportamientos deseados definidos en este Código.

Artículo 32.- Comunicación Externa. - El BIESS a través del Representante Legal será el vocero a nivel interno y ante terceros para los asuntos relacionados con las actividades operativas, el desempeño de la organización o sus partícipes, por lo cual los empleados no delegados por él deberán abstenerse de dar declaraciones a medios de comunicación sobre estos temas o divulgar información que pudiera afectar la imagen o el prestigio del Fondo.

En caso de denuncia se tratará de manera confidencial. Nadie será objeto de represalia por haber denunciado de buena fe una violación de este Código.

El Fondo mantendrá líneas de ayuda telefónica, de correo electrónico, específicas para comunicarse con la Representante Legal o Administrador del Fondo.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - Para conocimiento y aplicación de todos los partícipes que conforman el Fondo, con la finalidad de que se comprometan a cumplir y hacer cumplir, dentro de las diferentes actividades para buen desarrollo del Fondo.

SEGUNDA. - El propósito del Código de Ética es el orientar las normas que rigen la relaciones, derechos y obligaciones de las partes relacionadas con el Fondo, sus reformas se realizarán conforme a lo que establece el Estatuto y de manera oportuna por sus partícipes.

DISPOSICION FINAL

El presente Manual entrará en vigencia a partir de la fecha de la Resolución de aprobación por parte del Representante Legal del **Fondo de Cesantía privado de los empleados, trabajadores y docentes del Gobierno Municipal de Otavalo “FCPC GADMO-EMAPAO”**

Otavalo, 10 de abril 2025

Mgs. María Isabel Realpe G.

ADMINISTRADORA FCPC GADMO EMAPAO