

CÓDIGO DE ÉTICA

Del Consejo Económico y Social de
Guatemala -CES-

Guatemala, octubre 2021

Contenido del Código de Ética

I. ¿Quiénes somos?	4
II. Competencia	4
III. Misión.....	4
IV. Visión	4
V. Objetivos del CES.....	4
VI. Objetivo y Alcance del Código de Ética	5
a. Objetivo	5
b. Alcance.....	5
VII. Principios y valores.....	5
Respeto	5
Armonía	5
Consenso.....	5
Integración	5
Representatividad	5
Transparencia	5
Compromiso	5
VIII. Normas de conducta	6
Respeto	6
Prevención del acoso.....	6
Igualdad de oportunidades	7
Conflicto de interés	7
Violencia o uso de armas	7
Corrupción y soborno	8
Uso apropiado de los activos	8
Manejo de información	8
Uso de redes sociales	8
Uso de internet y correo electrónico	9
Favores y pagos indebidos	9
Recepción de regalos.....	9

Corrupción como fuente de conflicto	9
Reporte y mantenimiento de registros	9
Vestimenta del personal	10
Consumo de drogas, alcohol o tabaco	10
Cuidado del Medio Ambiente.....	10
IX. Cumplimiento del Código de Ética	11
X. Comité de Ética	11
XI. Conformación del Comité de Ética.....	11
XII. Instancias que establecen las acciones disciplinarias	11
XIII. Sistema de denuncias.....	11
XIV. Las instancias para realizar las denuncias	12
XV. Sanciones.....	12
XVI. Criterios y mecanismos para establecer sanciones y correcciones	12
XVII. Compromiso al Código de Ética	13

I. ¿Quiénes somos?

El CES es un ente gubernamental de carácter único en Guatemala, creado en el año 2012, mediante el Decreto número 2-2012 del Congreso de la República que da vida a la Ley Orgánica del Consejo Económico y Social de Guatemala. Es una institución permanente de derecho público con personalidad jurídica, patrimonio y presupuesto propio, goza de autonomía para cumplir sus fines.

II. Competencia

El Consejo tiene competencia para conocer ampliamente, independientemente de la denominación que la entidad pública le asigne a la acción que ejecute, sobre las políticas públicas, programas, proyectos y actividades implementadas por los organismos del Estado que tengan relevancia según la Asamblea del Consejo. También conocerá iniciativas de ley propuestas al Organismo Legislativo con relación a políticas públicas de interés nacional.

En ningún caso, el Consejo conocerá sobre asuntos particulares de los sectores productivos que lo integran.

III. Misión

Mantener un diálogo social permanente entre los sectores productivos con relación al diseño e implementación de las políticas públicas sobre aspectos económicos y sociales de Guatemala en búsqueda de la permanencia de política y la constitución de una estrategia nacional de desarrollo.

IV. Visión

Ser órgano consultivo del Estado, encargado de expresar la opinión de los sectores productivos nacionales de Guatemala, con relación al contenido y gestión de las políticas públicas económicas y sociales diseñadas e implementadas por los organismos del Estado.

V. Objetivos del CES

1. Mantener un espacio de diálogo social permanente entre los sectores productivos con relación al diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas sobre aspectos económicos y sociales en Guatemala.
2. Propiciar que las opiniones concertadas de los sectores se traduzcan o constituyan en políticas públicas de naturaleza económica y social.
3. Propiciar que las políticas de naturaleza económica y social acordadas por el Estado sean de naturaleza permanente y constituyan una estrategia nacional de desarrollo.
4. Apoyar para que las políticas de cooperación internacional se subordinen a las políticas públicas que gestionen e implementen los organismos del Estado.

VI. Objetivo y Alcance del Código de Ética

a. Objetivo

El Código de Ética del CES es el instrumento de referencia que orienta a toda persona contratada por la Institución sobre los principios, directrices de comportamiento y conducta que se espera prevalezca en el desempeño de sus obligaciones contractuales, con el fin de impulsar el trabajo realizado con integridad, eficiencia y transparencia, en un ambiente profesional, responsable, de armonía, compañerismo y respeto mutuo.

b. Alcance

Todos los trabajadores y colaboradores del CES deben aplicar el Código de Ética para que el desempeño de sus funciones y comportamiento estén alineados con los principios y valores de la Institución.

VII. Principios y valores

Los principios y valores buscan fomentar un sentido de pertenencia entre los trabajadores y el CES para orientar sus esfuerzos laborales hacia objetivos comunes.

Respeto	Mantener la debida consideración y tolerancia a la opinión y diálogo social.
Armonía	Fomento del diálogo entre los sectores productivos para la toma de decisiones, buscando como fin primordial el consenso.
Consenso	Búsqueda de establecer acuerdos en pro del desarrollo de la Nación.
Integración	Implementación de opiniones conjuntas para consolidar el correcto desempeño de la Institución.
Representatividad	Búsqueda de la incorporación de los tres sectores productivos del país para alcanzar puntos en común y brindar aportes en la creación y evaluación de políticas públicas.
Transparencia	Administración eficiente de los recursos financieros y técnicos asignados al CES, y en la socialización y divulgación de sus acciones.
Compromiso	Responsabilidad de emitir opiniones en materia de políticas públicas de naturaleza económica y social.

VIII. Normas de conducta

Las siguientes normas de conducta hacen referencia a pautas de comportamiento importantes para el Consejo Económico y Social de Guatemala.

No.	Aspecto	Norma o pauta de comportamiento
1.	Respeto	<p>El entorno de trabajo es importante para lograr los objetivos personales, laborales e institucionales. Es importante para el CES contar con un lugar que cuente con un ambiente positivo y profesional, asegurándose que todos reciban un trato digno. En todo momento se deberá mostrar respeto entre los trabajadores y mantener una conducta íntegra y crear buenas relaciones interpersonales.</p> <p>Es responsabilidad de todos los trabajadores asumir responsabilidad en sus acciones y conductas y mantener un espacio de confianza para que puedan plantear cualquier inquietud ante comportamientos irrespetuosos que afecten el clima laboral y las relaciones interpersonales. De esta forma se podrán tomar medidas pertinentes para corregir cualquier falta a esta normativa.</p> <p>Para el CES, es inaceptable cualquier acción irrespetuosa o conducta indebida como insultos, ofensas, falsedad, maltrato verbal o discriminación, entre otros.</p>
2.	Prevención del acoso	<p>El acoso se entiende como cualquier conducta verbal o física no solicitada que pueda interferir con los esfuerzos laborales y personales o crear un entorno de trabajo incómodo, intimidatorio, sin respeto u ofensivo.</p> <p>El acoso es antiético e interfiere con la capacidad de las personas a desarrollarse de manera óptima personal y laboralmente.</p> <p>El acoso no será tolerado en el CES y, si llega a presentarse, exigirá una respuesta inmediata. Es responsabilidad de todos comunicar al Comité de Ética cualquier comportamiento incorrecto y, si persiste y de ser necesario, acudir a la vía legal correspondiente.</p> <p>Algunas situaciones de acoso, como ejemplo, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insultos, haciendo referencia a la apariencia o competencia profesional de una persona. • Estereotipos negativos o despectivos. • Comentarios o amenazas con respecto a creencias, valores o ideologías personales. • Intimidación o abuso físico o verbal.

		<ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento o humillación a una persona o grupo donde se entorpece su participación y desarrollo laboral o personal. <p>Cualquier comportamiento sexual indeseado es tomado como una conducta de acoso. Solicitudes de favores sexuales o conductas físicas o verbales. Pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Invitaciones a actividades sociales insistentes cuando una persona ya expresó que no está interesado/a. • Chistes o insinuaciones sexuales, comentarios o gestos obscenos. • Comentarios acerca del cuerpo o apariencia de una persona. • Toque o acercamiento indebido por medio de contacto físico no deseado. • Circulación de objetos o imágenes sexuales sugestivas.
3.	Igualdad de oportunidades	<p>Para el CES es importante contar con diversidad cultural y equidad de género, donde se fomente el respeto y el valor de las personas. Como Institución se tiene el compromiso de mantener un lugar de trabajo donde se fomenta la equidad y se promueva el respeto de todos los trabajadores dentro y fuera del área de trabajo.</p> <p>El entorno laboral inclusivo permite expandir el conocimiento y aprendizaje desde varios puntos de vista y aceptar la nacionalidad, raza, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, situación social o tendencia política que pueda expresarse.</p>
4.	Conflicto de interés	<p>El conflicto de interés surge cuando se presenta una situación en la que se prioriza el beneficio individual o propio. Este tipo de situaciones entorpecen el desarrollo profesional de cada trabajador y también el alcance de objetivos comunes.</p> <p>Es deber de todos los trabajadores evitar cualquier situación conflictiva donde se vean involucrados sentimientos personales. Cuando se presente un conflicto de interés se tomará como prioridad los objetivos institucionales del CES para buscar una solución acorde al lugar de trabajo.</p>
5.	Violencia o uso de armas	<p>Para el CES es primordial mantener un lugar de trabajo seguro, ya que su activo más valioso es su personal. No se tolera un lugar con violencia o delitos y es compromiso de todos denunciar a los individuos que amenacen el ambiente laboral positivo.</p>

		<p>Se entiende como violencia cualquier acto de amenaza física o psicológica. Se prohíbe cualquier acción intencional donde se busque causar temor, traumas, daños psicológicos o cualquier situación que afecte la seguridad de las personas dentro o fuera del lugar de trabajo. Pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agresión física o emocional. • Amenazas hacia una persona, familia, amigos, asociados o a la propiedad. • Destrucción de bienes de propiedad de una persona o de la Institución. • Llamadas telefónicas de acoso o amenaza. <p>En el CES está terminantemente prohibido el ingreso y uso de armas.</p>
6.	Corrupción y soborno	<p>Es antiético ofrecer u otorgar pagos, favores, comisiones o compensaciones ilegales a los compañeros de trabajo, colaboradores, representantes y particulares de la Institución con la finalidad de obtener ventajas competitivas personales.</p>
7.	Uso apropiado de los activos	<p>Es compromiso de todos cuidar los activos del CES, dar un buen uso y cuidado a cualquier material físico o intelectual brindado por la Institución. Es importante recordar que todos los activos son de uso exclusivo para actividades laborales que busquen el desarrollo laboral personal y de la Institución. Está prohibido retirar o tomar prestado cualquier activo de la Institución para uso personal.</p>
8.	Manejo de información	<p>La información o datos brindada en el CES es confidencial y está prohibido utilizarla en beneficio propio. La información debe ser manejada con integridad y discreción para guiar los esfuerzos laborales de manera correcta.</p> <p>En el CES es prioridad brindar información verídica y exacta cumpliendo con plazos de entrega cuando se presenten situaciones de divulgación de información.</p>
9.	Uso de redes sociales	<p>La Institución es consciente de la importancia de las redes sociales en la vida de las personas. Estas redes son consideradas como herramientas innovadoras para interacción personal y crecimiento profesional.</p> <p>Los trabajadores deben tener en cuenta las siguientes normas al hacer uso de las redes sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proteger siempre la reputación e información del CES, ya que el internet es un espacio público. • No publicar información oficial del CES sin autorización previa en ninguna red social o canal de comunicación.

10.	Uso de internet y correo electrónico	<p>El uso de herramientas como el correo electrónico e internet debe ser utilizado para la práctica adecuada del puesto y funciones de cada trabajador y no usarlas en beneficio propio.</p> <p>Se prohíbe el uso de chats, blogs o programas gratuitos para descargar música, videos, películas o cualquier información que no tenga relación con los objetivos del CES durante horario laboral o en los equipos utilizados en el lugar de trabajo.</p> <p>No se permite el abuso del acceso a internet para fines personales, correos electrónicos ofensivos o soeces. El CES se reserva el derecho de leer todas las comunicaciones por correo electrónico para fines de control.</p>
11.	Favores y pagos indebidos	<p>Está prohibido solicitar, aceptar u ofrecer gratificaciones, sobornos, dádivas, beneficios, bonos u otro similar a algún proveedor, cliente, organización o Institución con el objetivo de beneficio personal o de la Institución.</p>
12.	Recepción de regalos	<p>Es considerado antiético que el personal reciba regalos, comisiones, honorarios, compensaciones, regalías, favores, invitaciones, rifas, espectáculos y/o viajes de parte de cualquier proveedor.</p>
13.	Corrupción como fuente de conflicto	<p>Todos los empleados del CES deben estar comprometidos a realizar sus actividades laborales con integridad, honestidad, lealtad y ética.</p> <p>Se prohíbe a los empleados participar en prácticas prohibidas, fraude, corrupción o hurto, dentro de la Institución. Estas prácticas atentan contra los valores básicos y los principios del CES, afectando directamente el desempeño de la Institución.</p> <p>Es necesario asegurar la imparcialidad en las actividades laborales diarias y está prohibido solicitar, dar y/o aceptar algún tipo de pago, servicio, hospitalidad, dádivas, tráfico de influencia o favores a cambio de influir o dar la impresión de influir en las decisiones laborales. Se debe abstener también de la contratación de servicios de un tercero para realizar actividades en las que se esté prohibido formar parte.</p>
14.	Reporte y mantenimiento de registros	<p>Los libros y registros deben reflejar las transacciones operativas de forma completa y precisa de acuerdo con el sistema de controles internos, normas financieras y contables vigentes.</p> <p>Está prohibido hacer falsas declaraciones en informes de gastos, seguros, falsificar resultados, manipular datos,</p>

		exagerar o minimizar pasivos o activos conocidos, entre otros.
15.	Vestimenta del personal	La vestimenta en el CES debe ser de acuerdo con el decoro y a las buenas costumbres; es decir, discreto y sobrio. No se permite el uso de ropa transparente o rota; blusas y faldas o vestidos que revelen la ropa interior, vestimenta y calzado inapropiado para oficina. Se deberá evitar el uso de gorras y todo el personal mantendrá un aspecto aseado.
16.	Consumo de drogas, alcohol o tabaco	Se prohíbe, en las instalaciones del CES la fabricación, venta, distribución, consumo, transporte o posesión de drogas ilegales o bebidas alcohólicas. Se considera como una falta disciplinaria y puede dar lugar a una suspensión o despido. Se prohíbe el consumo de tabaco en las oficinas o ambientes cerrados de la Institución.
17.	Cuidado del Medio Ambiente	En el CES, existe el compromiso con la conservación del medio ambiente, por medio del cumplimiento de las leyes ambientales vigentes. Se procura minimizar el impacto ambiental en sus operaciones, fomentando el uso sostenible y cuidadoso de los recursos naturales y el uso correcto de desperdicios o desechos, a través de la implementación de procesos de reciclaje o reutilización.

IX. Cumplimiento del Código de Ética

El Consejo Económico y Social de Guatemala asegura la comunicación y comprensión del Código de Ética, publicándolo por medio de correo electrónico y en la página Web de la Institución y manteniendo uno impreso al alcance de todo el personal de la Institución.

X. Comité de Ética

El CES integrará un Comité de Ética, considerado como la instancia que monitoreará las conductas y comportamiento de los integrantes de la Institución.

XI. Conformación del Comité de Ética

El Comité de Ética está conformado por:

1. Jefe Sección de Recursos Humanos.
2. Subsecretario Administrativo Financiero.
3. Subsecretario Técnico.
4. Auditor Interno.

El Comité de Ética es la única instancia para conocer y resolver acerca de los casos relacionados con conductas éticamente inadecuadas y tendrá a su cargo emitir una resolución transparente y confidencial para asegurar la protección de los derechos y bienestar de las partes interesadas.

Aunado a lo anterior, el Comité de Ética también tendrá a su cargo la revisión periódica del código y de las políticas internas, pudiendo determinar los momentos oportunos para realizar actualizaciones, así como determinar la necesidad de desarrollar otras políticas que fortalezcan la cultura ética del CES.

XII. Instancias que establecen las acciones disciplinarias

1. Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Económico y Social de Guatemala.
2. Código de Ética.
3. Autoridad Superior.

XIII. Sistema de denuncias

Todos los colaboradores tienen el compromiso de reportar cualquier caso que pudiera constituir incumplimiento de este Código de Ética. Toda información será confidencial y se asegura el anonimato del denunciante, si así lo prefiere. Las denuncias deberán ser objetivas y sin ánimo de perjudicar a otra persona.

La información presentada con relación a los casos denunciados recibirá una respuesta inmediata, profesional y confidencial.

XIV. Las instancias para realizar las denuncias

Las instancias son las siguientes:

- a. El jefe inmediato
- b. Jefe Sección de Recursos Humanos
- c. Comité de Ética.

XV. Sanciones

El Comité de Ética será el responsable de determinar las sanciones correspondientes, debiendo observar y respetar los procedimientos previamente establecidos.

Cualquier violación a las normas presentadas en el Código de Ética serán sancionadas según la gravedad de las faltas cometidas. Puede ser una amonestación verbal, una amonestación escrita, suspensión y el despido, hasta la denuncia penal ante las autoridades competentes, si el caso lo amerita, las cuales estarán apegadas a lo que establece este Código de Ética, el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Económico y Social de Guatemala y la Ley de Servicio Civil.

XVI. Criterios y mecanismos para establecer sanciones y correcciones

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión temporal.
4. Despido.

XVII. Compromiso al Código de Ética

Yo, _____
con el puesto _____ y número de
Documento Personal de Identificación DPI _____, me
comprometo a respetar los valores, principios y normas éticas enunciadas en el Código de Ética del
Consejo Económico y Social de Guatemala, el cual, he leído íntegramente y comprendo la
información que se ha trasladado.

También me comprometo a reportar cualquier situación o comportamiento que no esté alineado al
Código o que afecte la imagen y reputación de la Institución.

Fecha _____.

Firma