

FONDO DE CESANTÍA PRIVADO DEL PERSONAL DE LA FUNCIÓN JUDICIAL DEL ECUADOR-FCPC

LA ASAMBLEA GENERAL

CONSIDERANDO:

Que, la Superintendencia de Bancos mediante resolución No. SBS-2016-139 de 21 de febrero de 2006, registra al Fondo Complementario Previsional Cerrado de Cesantía Privado del Personal de la Función Judicial del Ecuador-FCPC, en adelante FONCEJU o FONDO, y aprueba sus estatutos, con lo cual se confiere la personería jurídica del fondo;

Que, mediante Ley reformativa a la Ley de Seguridad Social y a la Ley del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, publicada en Registro Oficial No. 379 de 20 de noviembre de 2014, se reforma el artículo 220 de la Ley de Seguridad Social, que establece que los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados que en su origen o bajo cualquier modalidad hayan recibido aportes estatales, pasarán a ser administrados por el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mediante cuentas individuales;

Que el 7 de septiembre de 2016, la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, mediante resolución No. 280-2016-F expide las "Normas que regulan la constitución, registro, organización, funcionamiento y liquidación de los fondos complementarios previsionales cerrados";

Que, los artículos 20 y 21 de la resolución No. 280-2016-F establecen que la asamblea general es el máximo organismo interno del Fondo Complementario Previsional Cerrado y sus resoluciones son obligatorias, las que se adoptarán de conformidad con la Ley, la normativa expedida por los organismos competentes, el estatuto y sus reglamentos.

Que, según el Estatuto del Fondo, aprobado oportunamente por la Asamblea y por la Superintendencia de Bancos, mediante Resolución SB-DTL-2018-109 de 29 de enero de 2018, es el representante legal el llamado a mantener los controles y procedimientos adecuados para asegurar el control interno del Fondo.

Que, la Disposición Transitoria del Estatuto del Fondo establece que para la debida aplicación de dicho estatuto, se expedirán las reformas pertinentes a los reglamentos internos en el plazo de sesenta días, contados desde la aprobación del Estatuto por la Superintendencia de Bancos.

Que, el respeto a la Constitución, y la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con el objeto del cuidado y protección de su cumplimiento en pleno uso de sus atribuciones,

RESUELVE:

EXPEDIR EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL FONDO DE CESANTÍA PRIVADO DEL PERSONAL DE LA FUNCIÓN JUDICIAL DEL ECUADOR-FCPC (FONCEJU)

INTRODUCCIÓN

El Código de Ética describe, en términos muy prácticos y claros, las normas mínimas de comportamiento requeridas de todos los trabajadores, directivos y partícipes del Fondo de Cesantía. Todos ellos deberán practicar estas normas de comportamiento que servirán de guía cuando se tomen decisiones y se adopten medidas.

Entendiendo la importancia del respeto a la dignidad, individualidad y convicciones, de los seres humanos y con la base de que estos son ejes fundamentales para generar bienestar en las relaciones



humanas y el entorno laboral y que ello tiene un impacto positivo en la sociedad, es necesario expedir el presente Código.

Si bien, la ética y los buenos comportamientos son un campo muy amplio para tratarse en un Código, así como también lo son las posibles faltas y detrimentos que se puede cometer en contra de la dignidad del ser humano y siendo que esto, no puede ser resumido y previsto en su totalidad, es importante aclarar que las situaciones que no estén predichas en el presente documento, serán también resueltas de la manera que el presente Código plantea, con la misma rigurosidad y el mismo proceso, de manera que su falta de contemplación, no serán, de ninguna manera, motivo para que se ignoren o pasen por alto.

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES

Art. 1. Alcance.- El presente código de ética rige para los trabajadores directos o indirectos del FONCEJU-FCPC, partícipes y directivos, quienes dentro de los siguientes artículos serán designados como “los miembros”.

Art. 2. Valores.- El cumplimiento de las actividades de las personas mencionadas en el artículo anterior, deberán realizarse siempre fundamentado en los valores de honestidad, trabajo, respeto, responsabilidad, integridad y apoyo.

Art. 3. Trato con el partícipe.- El trato que se brinde al partícipe, por parte de los trabajadores, además de cumplir con los valores precedentes, deberá observar, la amabilidad, consideración humana y la búsqueda de solventar, dentro del marco legal interno y externo, los requerimientos de los partícipes.

Art. 4. Socialización.- Las personas que trabajen con el FONCEJU-FCPC, están en la obligación de conocer las normas de este y los demás códigos y reglamentos internos, así como las normas externas que rigen el funcionamiento del FONCEJU-FCPC.

Art. 5. Prohibición.- Los miembros, no podrán realizar proselitismo, en ninguna actividad relacionada al Fondo, ni dentro del mismo.

Art. 6. Vida Personal.- la vida personal de los miembros en el presente Código de Ética, no será de ninguna manera asunto de trato, discrepancia, discriminación ni malos tratos y será respetada en todas sus formas la privacidad e individualidad de las personas.

CAPITULO II SOBRE LOS TRABAJADORES Y EL EMPLEADOR

Art. 7. Reputación.- la actuación y realización de actividades de los trabajadores del Fondo, velará siempre por el respeto y cuidando la reputación del mismo.

Art. 8. Valores de trabajo interno.- el trabajo interno se desarrollará, además de lo mencionado, en base, al: trabajo en equipo, a la oportunidad y celeridad, precautelando siempre el interés colectivo del Fondo, con compromiso y pertenencia.

Art. 9. Del Empleador.- Fomentar y tratar con humanidad a los trabajadores y apoyar a la formación y crecimiento de los trabajadores.

Art. 10. Confidencialidad.- Los trabajadores del Fondo, cuidarán por la privacidad de la información que conozcan y les sea confiada, la que será revelada a terceros, sólo con autorización expresa pertinente o en cumplimiento de orden legal.

Art. 11. Obligación.- el respeto y cumplimiento de las normas establecidas en este Código, serán de carácter obligatorio para todos los miembros del Fondo, sin importar el cargo, el tiempo que tengan

trabajando o sin que se pueda argumentar el desconocimiento de este, como razón de incumplimiento.

Art. 12. Sanción.- el incumplimiento a alguna de las disposiciones del presente documento, tendrá como sanción, dependiendo de la gravedad de la falta, el despido o una multa del 10% del sueldo del trabajador.

Art. 13. Reporte de faltas.- si cualquiera de los miembros, viera o supiera de una falta a este Código, deberá reportarla al Gerente o al superior, en caso de que no pueda reportarlo al Gerente.

Art. 14.- Entorno seguro y saludable.- Además de cumplir con las normas de salud ocupacional, seguridad y cuidado del medio ambiente, se buscarán medidas para reducir riesgos laborales, además, de cuidar el nivel de estrés que manejan los empleados y directivos, por lo que estos factores serán considerados al momento del trato y designación de tareas.

CAPITULO III CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Art. 15. Generalidad.- Para efectos de este documento, se entenderá como corrupción al intento o hecho de quebrantar o instar a quebrantar los principios o valores de una persona, con objeto de beneficiarse o beneficiar a terceros; y soborno, se entenderá como el acto o intento de ofrecer o entregar dinero, beneficios u otras dádivas a una persona a cambio de que realice, diga, actúe, modifique o mantenga un o una práctica que vaya en contra de la Ley interna, externa o este reglamento.

Art. 16. Confabulación.- Si con intención de vulnerar este código, otros reglamentos internos o externos o causar un daño a un trabajador, al Gerente, al Fondo o a un directivo, se uniesen dos o más personas, esto será considerado confabulación.

Art. 17. Sanciones.- El cometer una de estas faltas mencionadas en este capítulo u otras relacionadas que aunque no estén contempladas expresamente, pretendan o en efecto vulneren la libertad de decisión, pensamiento y acción correcta de una persona, se sancionará con el despido del trabajador, sin perjuicio de los efectos y acciones legales que ello acarree y decida tomar el Fondo o una persona particular.

Art. 18. Conflicto de intereses.- Si, un hecho causa conflicto de intereses, será el Gerente, quien lo resuelva y en caso de ser necesario podrá consultar al ente Administrador o de Control.

CAPITULO IV SOBRE LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL

Art. 19. Generalidad.- En respeto y cumplimiento a las normas de este Código y las normas legales esenciales, como los Derechos Humanos y la Constitución, el trato tanto interno como externo, será de manera digna, respetuosa, considerada y atendiendo siempre al bienestar de las personas como al del Fondo.

Si bien, pueden suscitarse hechos o situaciones en la que se genere molestias entre las personas, se tendrá en conciencia e tratar de aportar positivamente con críticas constructivas que pretendan el mejoramiento o solución del o los problemas que esto haya generado.

Art. 20. Relaciones interpersonales.- Pudiendo existir o suceder que haya una relación sentimental o afectiva entre las personas del Fondo, se tomará todas las medidas con el objeto de que esto no afecte negativamente el ambiente laboral o el cumplimiento de los deberes de cada individuo.

Art. 21. Prohibición.- Se prohíbe cualquier tipo de discriminación o segregación, sea de palabra o de hecho, por motivo de raza, religión, género, diferencia cultural, preferencia sexual, tendencia política o discapacidad. También se prohíbe acercarse a otro con intenciones de vulnerar sus derechos o libertades o la intención de realizar actos en contra de su voluntad, esto, hace referencia, entre otros, al acoso laboral o sexual, que pudiéndose darse, acarreará por parte del Gerente, el

despido de quien pretenda o de hecho o palabra, haya vulnerado la integridad de una persona, sin perjuicio de las acciones legales que esta pudiese tomar además, al respecto.

Art. 22. Reporte.- Quien pudiese o se encontrase en una situación de vulnerabilidad o en medio de una situación negativa, causada por un mal comportamiento o actitud de otro de su entorno laboral, podrá acercarse al Gerente, a reportar la situación, de manera que el Gerente pueda tomar acciones al respecto, de igual manera, si una persona no lo reportara, sin embargo otra fuese testigo o hubiese indicios de que una persona está en esta situación, podrá ser reportada por cualquier persona del Fondo, con efecto de hacer cumplir y respetar los derechos humanos propios y de los demás.

CAPITULO V SOBRE EL CONSUMO DE ALCOHOL O EL TRABAJO BAJO EFECTOS DE ESTE

Art. 23. Uso y consumo de alcohol.- En miras de proteger la integridad de las personas, así como la reputación del Fondo, es menester que sus trabajadores y directivos cuiden el consumo de bebidas alcohólicas, de manera que esto no represente un potencial o real peligro para la misma persona o para los demás, así como tampoco para el cumplimiento cabal de sus tareas laborales diarias, por lo que está prohibido el consumo de bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo y en horas de oficina.

Art. 24. Sobre la ingesta o el trabajo bajo los efectos del alcohol u otros estupefacientes.- ante la detección de personas, que comprobadamente o de manera evidente, se encuentren bajo el efecto del alcohol u otros estupefacientes, se tendrá como primer objetivo el cuidado de la integridad y bienestar de la persona y de las demás personas a su alrededor. Con el cuidado respectivo, se enviará a su casa a la persona y posteriormente se decidirá la sanción que tendrán como consecuencia sus actos.

CAPITULO VI RESPONSABILIDAD Y USO ÉTICO DE BIENES Y RECURSOS DEL FONDO

Art. 25. Generalidad.- El uso, aprovechamientos, venta y demás decisiones que involucren directa o indirectamente a los bienes y recursos del Fondo, tendrá que ser siempre orientados a la búsqueda de generar el mejor beneficio para los partícipes.

Art. 26. Relaciones con los proveedores.- Previamente a determinar los proveedores con los que se trabajará, estos deberán remitir al Fondo, en lo posible, proformas que determinen el valor y los servicios que se ofrecen, de forma detallada, para que posteriormente el Fondo, por medio de su Gerente y Coordinadora Financiera, puedan tomar la decisión del mejor proveedor de servicios o bienes para el Fondo, conforme consta en el respectivo reglamento de compras, dentro de esto, se tomará como un factor adicional, a los servicios o bienes que sean ofrecidos por pequeños negocios, comunidades locales o emprendimientos.

A su vez, los empleados que debiesen tratar con los proveedores, deberán tener en cuenta siempre los principios enunciados en este Código y los demás que generen buenas y respetuosas relaciones.

Las negociaciones que se realicen con los proveedores, deberán realizarse siempre en la base de calidad, servicio, precio y necesidad.

Art. 27.- Cobros.- La recuperación o cobro de dinero, se realizará siempre mediante lo establecido por la Ley, cuidando el cumplimiento de los principios del Fondo.

Art. 28.- Rendición de Cuentas.- Así mismo, la rendición de cuentas de administradores y trabajadores, rendirán cuenta de los recursos y el manejo de los mismos, teniendo en consideración todos los cuidados para la protección y conservación de los bienes y recursos, incluso frente a daños, pérdida o sustracción.

Art. 29.- Presupuesto.- Para cumplir el artículo anterior y los demás principios, se elaborará un presupuesto, de acuerdo al estatuto, el mismo que no podrá sobrepasarse sin previa autorización.

Art- 30.- Gastos de Viaje y reembolsos.- De igual manera, los gastos de viaje y viáticos, que se realizarán por cumplir las obligaciones con los directivos y administrativos, se pagarán conforme lo establezca el reglamento interno, con miras a cumplir con los preceptos establecidos en este Código, el Estatuto y las leyes.

Así mismo, se realizará para el reembolso de gastos que por gestiones laborales el Fondo, se hayan realizado, esto, con los soportes necesarios. La solicitud de reembolso, deberá señalar el monto y se acompañará con la firma del/la Coordinadora Financiera, quien será encargada de la revisión de los rubros, para que posteriormente sea aprobado y desembolsado con la firma del/la Representante Legal, conforme establece el reglamento respectivo.

Art. 31.- Pagos.- Los pagos, cumplirán con lo señalado en el artículo anterior y también se verificará los documentos legales que se deba acompañar, como facturas, recibos, notas de venta, etc., los cuales deberán reflejar la razón de los gastos y cumplirán con los requisitos legales, como impuestos y deducciones. La falsificación de estos documentos, acarreará la sanción máxima interna, sin perjuicio de las acciones legales que se puedan tomar.

Art. 32.- Información Protegida.- La información del Fondo, su logo, slogan y demás cuestiones de propiedad intelectual, así como la de secreto comercial o información privada de terceros que por la razón del Fondo, sea conocida por su personal, así como otra, que no sea de dominio público, será información protegida, que se cuidará y manejará de forma responsable y segura y solamente podrá divulgarse por exigencia legal o por exclusivo menester de hacerlo, a través de los canales correctos.

El presente Código fue puesto en conocimiento de la Asamblea General de Partícipes en Asamblea Ordinaria celebrada el 17 de marzo de 2018.



Ing. Dayanara Endara Valencia
GERENTE y REPRESENTANTE LEGAL

