



---

# CODIGO DE ETICA DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CATARINA BARAHONA DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPEQUEZ



## Título I

### Parte General

#### CAPÍTULO ÚNICO

**Artículo 1.** Objeto. El presente código tiene por objeto instruir normas de ética pública aplicables a la moral y la conducta de todas aquellas personas que mantienen relación laboral con la Municipalidad de Santa Catarina Barahona del departamento de Sacatepéquez, con la finalidad de implementar una cultura ética institucional.

**Artículo 2.** Ámbito de Aplicación. El presente código es de observancia obligatoria para todas las personas que en cualquier forma legal mantengan relación laboral, profesional, contractual o de otra índole, con la Municipalidad.

**Artículo 3.** Principios y valores municipales. Se establecen como principios y valores orientadores de las conductas y la moral para el desarrollo de las labores, son los siguientes:

1. Disciplina: Principio basado en el compromiso que voluntariamente se asume para conducirse de acuerdo a la normativa municipal.
2. Responsabilidad: Principio que consiste en tomar decisiones conscientes e igualmente asumir las consecuencias que de ello deriven;
3. Prudencia: Principio orientado a saber conducirse y actuar con moderación, sobriedad y sensatez;
4. Imparcialidad: Principio basado en razonar y actuar libre de prejuicios para tomar decisiones con neutralidad;
5. Compromiso: Principio consistente en que el servidor esté plenamente identificado con la Institución;
6. Lealtad: Principio consistente en guardar fidelidad y honra hacia la entidad;
7. Liderazgo: Principio basado en el conjunto de habilidades de una persona que pueden ejercer influencia positiva dentro de su equipo de trabajo.
8. Veracidad: Ejercer sus atribuciones y desempeñar sus funciones siempre con la verdad
9. Justicia: Actuar y ejecutar el trabajo de la manera más idónea y justa.
10. Honorabilidad: Lograr que se reconozca la respetabilidad con que actúa y ejecuta sus funciones.
11. Iniciativa: Actuar con decisión y dinamismo



12. Valor consistente en la formulación de pro- puestas a beneficio de la Institución;
13. Confianza: Valor consistente en la recuperación de la credibilidad institucional;
14. Voluntad: Valor consistente en la firmeza y coraje de lograr las metas institucionales;
15. Trabajo en Equipo: Valor consistente en el sentido de unidad institucional, creando sentido de pertenencia y rechazo a las divisiones;
16. Asertividad: Valor consistente en comunicar ideas en forma clara, sin agredir o vulnerar a las personas;
17. Honestidad: Valor consistente en la integridad moral;
18. Honradez: Valor consistente en la conducta honesta que pueda ser honrada por terceros;
19. Mérito: Valor consistente en atribuir reconocimiento a quien se conduce y labora correctamente; y,
20. Equidad: Valor consistente en la justicia e igualdad de oportunidades entre seres humanos respetando la pluralidad de la sociedad y su medio ambiente.

**Artículo 4.** Actitudes requeridas en la Colaboración institucional. Para los efectos de aplicación práctica de los principios y valores enumerados en los artículos anteriores, se consideran indispensables como mínimo las actitudes y comportamientos siguientes:

1. Respeto: Deferencia y honra debida a las demás personas;
2. Sinceridad: Conducta y actuación libre de hipocresía;
3. Prontitud: Celeridad y agilidad en la ejecución de lo encomendado;
4. Cortesía: Conducta sustentada en gentileza y excelentes modales;
5. Optimismo: Asumir lo mejor de cada persona y en cada situación;
6. Esmero: Actuar con atención y diligencia a las labores;
7. Discreción: Moderación y recato en el actuar, evitando imprudencias;
8. Serenidad: Manifestación de calma y control ante cualquier situación;
9. Proactividad: Anticipación a los acontecimientos estando preparado para actuar; y,
10. Resiliencia: Capacidad de asumir las crisis y crecer ante la adversidad.

**Artículo 5.** Actitudes no permitidas en la colaboración institucional. Para los efectos de aplicación práctica de los principios y valores enumerados en los artículos anteriores se consideran, dentro del ámbito de aplicación de este Código, inadmisibles y en consecuencia censurables, las actitudes y comportamientos siguientes:



1. **Descrédito:** Actitud dirigida a disminuir o hacer perder la reputación de las personas o de la Institución;
2. **Falsas sindicaciones:** Actitud de responsabilizar a alguien sin fundamento;
3. **Irrespeto:** Actitud consistente en atentar contra la honra de los demás;
4. **Despotismo:** Actitud consistente en abusar de la jerarquía tendiente a denigrar a las personas;
5. **Descortesía:** Actitud grosera, altanera y falta de modales en el trato hacia las demás personas;
6. **Apatía:** Actitud de desinterés e indiferencia hacia el crecimiento institucional;
7. **Hipocresía:** Actitud consistente en la falta de sinceridad;
8. **Discordia:** Actitud basada en provocar desavenencias, divisiones e intrigas personales e institucionales;
9. **Vulgaridad:** Actitud consistente en todo tipo de expresiones inapropiadas, groseras u ofensivas, en forma gesticular, verbal o corporal; y,
10. **Hostigamiento psicológico:** Actitud personal o grupal que pueda atentar contra la estabilidad emocional e integral de una persona.

**Artículo 6.** Efectos agravantes. La práctica constante o habitualidad de las actitudes inadmisibles, serán consideradas graves cuando:

1. Comprometan, debiliten o desacrediten la imagen institucional;
2. Se orienten a facilitar la comisión de ilícitos o actos de corrupción;
3. Tiendan a promover ascensos o logro de puestos laborales; y,
4. Procuren dolosamente el desprestigio, medida disciplinaria o destitución de otro servidor.

**Artículo 07.** Cultura Ética Institucional. Se declara de interés prioritario el desarrollo ético del capital humano institucional, así como la creación y promoción de una Cultura Ética Institucional tendiente al desarrollo y consolidación de los principios y valores antes enumerados; en tal virtud, los expresados tienen carácter enunciativo y no limitativo, pudiéndose incrementar con base en los programas de formación, fomento y divulgación de la misma.

## CAPÍTULO II

### DE LA PROBIDAD

**Artículo 08.** Definición. Para los efectos de este código, sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, se entenderá



por probidad, la observancia de una conducta acorde a las disposiciones de este código y un desempeño honorable e incorruptible de sus funciones y atribuciones u obligaciones contractuales, subordinando todo interés de tipo personal, al interés social.

**Artículo 09.** Alcance. La calidad proba debe caracterizar a los servidores de la Municipalidad de Santa Catarina Barahona, en forma permanente e incuestionable en su comportamiento interno y externo, acorde a los enunciados en este código, en tanto se encuentre sujeto al ámbito de competencia institucional; con plena comprensión de la responsabilidad que por la relación laboral o contractual con la Institución y la sociedad realice por sus acciones personales y profesionales.

**Artículo 10.** Competencia profesional y personal. Se constituye como obligación fundamental de todas las personas que prestan servicios en la Institución, la preeminencia de la competencia personal y profesional en sus más amplias y variadas manifestaciones, con el propósito de mantener y elevar la categoría ética del máximo ente fiscalizador del gasto público.

### CAPÍTULO III

#### DE LA TRANSPARENCIA

**Artículo 11.** Definición institucional. Para los efectos de este código, se entenderá por transparencia y responsabilidad el respeto al derecho individual y social en la atención al vecino y la prestación de los Servicios Públicos Básicos.

### CAPÍTULO IV

#### ACCIONES ÉTICAS CONTRA LA CORRUPCIÓN

**Artículo 12.** Declaratoria de prioridad. Se declara prioritario y de interés institucional, toda acción destinada a frenar y erradicar la corrupción, entendiéndose como tal, todas aquellas actitudes y conductas que lesionen el buen nombre y credibilidad de la Municipalidad de Santa Catarina Barahona, Sacatepéquez.

**Artículo 13.** Estrategia anticorrupción. La Municipalidad de Santa Catarina Barahona, podrá promover el conocimiento e integración de las diversas convenciones, tratados e instrumentos internacionales de los cuales sea o llegare a ser parte, dentro de la cultura ética institucional relacionadas con la erradicación de conductas y patrones culturales que tiendan a promover, facilitar y que conlleven a la comisión de actos de corrupción.



**Artículo 14.** Conflicto de intereses. Se define como toda acción, conducta y posición que pudiera permitir que la conducta de los servidores municipales que prestan servicio a la Institución, se vea comprometido entre el cumplimiento de sus deberes y atribuciones con sus intereses personales, económicos, laborales, políticos, religiosos, gremiales, de género y étnicos; que perjudique directa o indirectamente, la ética, la probidad, la transparencia y la credibilidad de La Municipalidad de Santa Catarina Barahona, Sacatepéquez.

## CAPÍTULO V

### ÓRGANOS COMPETENTES

**Artículo 15.** Tribunal Institucional de Ética. Se crea el Tribunal Institucional de Ética como órgano superior de aplicación de las disposiciones de este código.

**Artículo 16.** Integración. El Tribunal estará integrado por los siguientes empleados municipales:

- I. Director Financiero Municipal
- II. Secretaría Municipal y
- III. Encargada de Recursos Humanos.

**Artículo 17.** Facultades y atribuciones. El Tribunal tendrá las siguientes atribuciones:

1. Conocer, interpretar y aplicar las normas contenidas en este código;
2. Emitir las normas reglamentarias derivadas de este código;
3. Proponer al Concejo y Alcalde Municipal, las políticas y procedimientos para la implementación de la Cultura Ética Institucional;
4. Presentar al Concejo y Alcalde Municipal, proyectos de socialización de las normas que constituye la Cultura Ética Institucional con los organismos regionales de fiscalización;
5. Conocer y resolver las denuncias que se formulen en contra de quienes incurran en conductas anti éticas, imponiendo en su caso, las censuras expresadas en este código;
6. Emitir un informe trimestral de sus actuaciones al Concejo Municipal;
7. Mantener un registro actualizado de sus actuaciones, que serán de libre acceso y consulta, únicamente para las partes involucradas;
8. Elaborar la memoria anual de labores que corresponda a sus atribuciones;
9. Promover en colaboración con la Unidad de Comunicación Municipal, las acciones necesarias y oportunas para la divulgación y socialización del presente código;



10. Promover el estímulo y reconocimiento de quienes presten sus servicios a la Institución cuyos méritos engrandezcan a La Municipalidad;
11. Viabilizar la implementación práctica de este código;
12. Emitir las opiniones solicitadas en relación con este código; y,
13. Otras que, por su naturaleza, se relacionen con sus atribuciones.

**Artículo 18.** Otros órganos. Las acciones derivadas del Tribunal que impliquen remisión a otras dependencias de la Administración Municipal, se tramitarán de conformidad con las competencias administrativas expresadas en el Reglamento Interno de Trabajo o en su defecto en el Manual de funciones de la Institución.

**Artículo 19.** Comité Institucional de Ética. Se crea el Comité Institucional de Ética, como órgano instrumental de conocimiento de todas aquellas acciones que se deriven de la interpretación y aplicación de este código, y del Tribunal Institucional de Ética.

**Artículo 20.** Integración. El Comité Institucional de Ética, estará integrado por cinco miembros titulares y dos suplentes para un periodo de dos años, nombrados por el Concejo Municipal de una nómina compuesta por un candidato propuesto por cada Dirección o unidad de la Institución, quienes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a. Ser trabajador de la Institución, con más de dos años de servicio;
- b. Ser de reconocida honorabilidad;
- c. No haber sido sancionado administrativamente por la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad
- d. Carecer de antecedentes penales y policíacos.

**Artículo 21.** Facultades y funciones. El Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Conocer las acciones y denuncias que sean presentadas para su análisis, interpretación y propuestas de resolución conforme lo establecido en este código;
2. Proponer al Tribunal Institucional de Ética, los procedimientos internos para el cumplimiento de sus funciones;
3. Convocar mensualmente y cuando las circunstancias lo ameriten, a los integrantes del Comité Institucional de Ética y dejar constancia de sus actuaciones por medio de acta administrativa;
4. Remitir al Tribunal Institucional de Ética las propuestas de resolución a las acciones y denuncias presentadas;
5. Mantener un registro actualizado de sus actuaciones que serán de libre acceso y consulta, toda vez que los casos se encuentren concluidos;



6. Rendir informes trimestrales de sus actuaciones al Concejo Municipal y al Tribunal Institucional de Ética;
7. Elaborar un informe anual relacionado con las denuncias presentadas y remitirlo al Concejo Municipal;
8. Brindar asesoría en materia de su competencia al Tribunal Institucional de Ética, así como a todos aquellos servidores de la Institución, cuando le sea requerido; y,
9. Otras que por su naturaleza le correspondan o le encomiende el Tribunal Institucional de Ética.

**Artículo 22.** Reserva. El Comité Institucional de Ética, tanto en el ejercicio de sus funciones como finalizado el periodo de su nombramiento, deberá mantener la confidencialidad de sus actuaciones para salvaguardar la información sensible. Queda entendido que la inobservancia de esta reserva, es censurable conforme a este código, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas y penales en que se pudiera incurrir.

## CAPÍTULO VI

### PROCEDIMIENTOS Y CENSURAS

**Artículo 23.** De las conductas anti éticas. Se entenderá por conducta anti ética, toda acción que en forma directa o indirecta contravenga las normas éticas positivas contenidas en este código, tendiente a comprometer o menoscabar la estabilidad y fortaleza moral de la Institución.

**Artículo 24.** Denuncias. Sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones legales, toda persona podrá presentar denuncia en la oficina de Atención al Público de la Institución, acerca de cualquier acción u omisión que constituyan conductas anti éticas conforme a lo preceptuado en éste código. Dicha oficina trasladará las denuncias al Comité Institucional de Ética para su conocimiento y efectos.

**Artículo 25.** Medidas de censura. Se establecen como consecuencias a las conductas anti éticas las siguientes:

- a) Censura privada: Consistente en la invitación que hará el Comité en forma privada, a la persona que presta servicios a la Institución, para reflexionar sobre su proceder, una vez se compruebe la o las conductas anti éticas, y su prevención en caso de persistir en la misma. De dicha censura, quedará constancia por escrito; y
- b) Remisión al expediente personal: Si concurren dos censuras de carácter privado, el Comité lo hará del conocimiento del Tribunal Institucional de Ética, quien analizará y



resolverá lo pertinente a efecto que se incorpore al expediente personal, existente en la Oficina de Recursos Humanos.

**Artículo 26.** Otras leyes. Es entendido que la deducción de responsabilidades civiles, penales, administrativas y laborales, en que un funcionario o empleado de la Institución incurra con motivo de su conducta personal y cuya figura y sanción estén reguladas por las leyes ordinarias, son de conocimiento, competencia y aplicación específica de dichas normas; quedando en consecuencia, a salvo las contenidas en este código.

**Artículo 27.** Temporalidad de la aplicación. Las acciones o conductas anti éticas solamente podrán ser censuradas a partir de los tres meses siguientes a la fecha de su entrada en vigencia.

### Título III

## PROCEDIMIENTOS

### CAPÍTULO ÚNICO

**Artículo 28.** Procedimiento administrativo. El conocimiento, trámite y censuras expresadas en este código, se realizarán respetando el derecho de defensa y observando las formalidades del debido proceso administrativo que se desarrollará en el reglamento respectivo.

En todo caso, de cada denuncia, trámite y eventual resolución, deberá darse el aviso respectivo a la Oficina de Recursos Humanos, para su conocimiento y efectos pertinentes.

**Artículo 29.** Recursos. Contra las decisiones y resoluciones acordadas por el Tribunal, la parte afectada podrá interponer recurso de Revocatoria, dentro del plazo de cinco días de notificada; en caso contrario se tendrá por firme la resolución y por prescrito el derecho de impugnación.

**Artículo 30.** Publicidad. La publicidad de este código y su difusión son obligatorias, debiendo llevarse a cabo todas las acciones administrativas necesarias para su conocimiento y aplicación.

**Artículo 31.** Programas de formación. La Oficina de Recursos Humanos, formular y ejecutar los programas de formación relativos a la divulgación del contenido, aplicación y consolidación de sus disposiciones.



---

**Artículo 32.** Divulgación y formación del presente código. Es de carácter obligatorio la divulgación y formación de la Cultura Ética Institucional en todos los programas académicos impartidos por La Municipalidad de Santa Catarina Barahona.

#### **Título IV**

##### **Disposiciones finales**

**Artículo 33.** Reglamento. El reglamento de este código deberá ser emitido dentro de los dos meses siguientes de nombrado e integrado el Comité de Ética Institucional.

**Artículo 34.** Actualización. Las normas contenidas en el presente código, así como sus reglamentos derivados, podrán ser objeto de revisión, mejora y actualización para el eficiente cumplimiento de sus fines.

**Artículo 35.** Vigencia. El presente Código de Ética entrará en vigencia el día de su publicación en la página oficial de la municipalidad.