



Código de Ética y Buen Comportamiento

Junio 29/2022

**EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA
PEQUEÑA EMPRESA GUALAQUIZA**

CONSIDERANDO:

Que la **NORMA DE CONTROL DE BUEN GOBIERNO, ÉTICA Y COMPORTAMIENTO PARA LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO, CAJAS CENTRALES Y ASOCIACIONES MUTUALISTAS DE AHORRO Y CRÉDITO PARA LA VIVIENDA** emitida por las SEPS por RESOLUCIÓN No. SEPS-IGT-IGS-IGJ-INSESF-INGINT-2021-019 de fecha 1 de diciembre de 2021 dispone:

En su Art. 11 Que “El Consejo de Administración aprobará un Código de Ética y Comportamiento y sus posteriores reformas que contemple la aplicación de valores y principios éticos y de conducta que afiancen las relaciones de los socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control, con la sociedad. Este Código incorporará el manejo de potenciales casos de conflictos de interés y principios de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo”.

En su Art. 11.1 Regula el contenido mínimo del código de ética.

En su Art. 11.2 dispone que “El Código de Ética y Comportamiento incluirá las infracciones y las sanciones a su incumplimiento las que serán gestionadas por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.”

En su Disposición Transitoria segunda que “Las cooperativas de ahorro y crédito, cajas centrales y asociaciones mutualistas de ahorro y crédito para la vivienda que ya cuenten con un Código de Ética y Comportamiento deberán ajustarlo conforme a las disposiciones de la presente Resolución, sin perjuicio de lo determinado en la Norma para la prevención, detección y erradicación del delito de lavado de activos y del financiamiento de delitos en las entidades financieras de la economía popular y solidaria, **hasta el 31 de marzo de 2022**”

Que la NORMA DE CONTROL PARA PREVENCIÓN DEL DELITO DE LAVADO DE ACTIVOS emitida por las SEPS por RESOLUCIÓN NO. SEPS-IGT-IGS-INR-INSEPS-INGINT- 2021-0689 publicada en el registro oficial el 18 de enero del 2022 dispone lo siguiente:

En su Art. 5 que “Las organizaciones, con el objeto de promover la práctica de reglas de buena conducta y normas de ética institucional, que les eviten ser utilizadas voluntaria o involuntariamente, como medio o instrumento para transformar, ocultar, invertir, administrar o intermediar recursos que puedan provenir de actividades ilícitas o, que siendo de origen lícito puedan utilizarse para el financiamiento del terrorismo y otros delitos, **contarán con un código de ética y comportamiento institucional**, el cual incluirá las sanciones a los empleados, socios, asociados y directivos, por incumplimiento de las políticas y procedimientos adoptados.

Dicho código debe ser aprobado por el Consejo de Administración para las cooperativas o por la Junta Directiva, en el caso de las asociaciones; y, socializado a todas las dependencias e integrantes de cada organización, para asegurar su conocimiento y aplicación.”

En su Art. 49 numeral 1 Determina como función del oficial de cumplimiento “Elaborar, actualizar y someter a conocimiento del Consejo de Administración o la Junta Directiva, el Código de Ética y el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de

delitos como el Terrorismo. El manual debe ser actualizado al menos cada dos años o cuando ocurran cambios en las normativas vigentes, o cuando la organización considere necesario;"

Que el presente Código debe respetar los principios de aplicación de los derechos de las personas consagrados en la Constitución de la Republica del Ecuador partir del Art. 10 de nuestra carta magna.

TÍTULO I OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.- Declaración de Competencia. -El Consejo de administración de la Cooperativa en cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento a la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, artículo 34 numeral 1, donde establece el rol de este organismo por Cumplir y hacer cumplir los principios establecidos en el artículo 4 de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y a los valores y principios del cooperativismo.

Art. 2.- Objeto.- El Código de Ética y Comportamiento es una norma interna, cuyo objeto es la aplicación de los principios éticos y valores que afiancen las relaciones de socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control, con la sociedad y en consideración de las normas legales que rigen las operaciones de la Cooperativa orientados a promover una conducta y buen comportamiento acorde con las exigencias de profesionalización que de forma creciente demanda una institución de intermediación financiera, y manejo de los potenciales casos de conflictos de interés y principios en prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo.

Art. 3 Objetivos.-

1. Definir los principios y normas éticas consideradas por la cooperativa como de cumplimiento obligatorio.
2. Orientar la conducta de las y los empleados, directivos y socios de la Cooperativa.
3. Promover comportamientos éticos y morales de las y los empleados, directivos y socios de la Cooperativa acorde a los principios establecidos en el presente código.
4. Establecer acuerdos que vinculen a los empleados, directivos y socios con la cooperativa generando sentido de pertenencia.
5. Establecer lineamientos para el manejo de conflictos entre socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control.
6. Promover armonía, acuerdos de paz como medio alternativo de solución de conflictos.

Art. 4.- Ámbito de Aplicación.- La presente norma es de obligatorio cumplimiento para todos los socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control, con la sociedad en el desarrollo de su actividad profesional, cualquiera que sea ésta y con independencia de que la desarrollen de forma individual o en el seno de un grupo de trabajo.

La diversidad de niveles de educación y de profesión, hace inevitable que el Código contemple principios de general aplicación, sin particularizar las especificidades de puestos, funciones o responsabilidades que pudieran desarrollar. Por ello, este código de ética es obligatorio para toda persona que preste sus servicios en cualquier oficina, agencia y que forme parte de la Cooperativa.

TÍTULO II PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS APLICABLES A LA INSTITUCIÓN

Art. 5.- Valores Institucionales.- la Cooperativa reconoce que existen valores institucionales que a más de los reconocidos por el cooperativismo a nivel internacional, se consideran:

1.- Transparencia, Entregar información financiera confiable a los grupos de interés de forma más amplia se podría entender;

- ✓ Informar en forma completa y veraz a los usuarios financieros acerca de los productos, servicios y costos de los mismos;
- ✓ Difundir información contable y financiera fidedigna;
- ✓ Resguardar la información activa y pasiva de nuestros socios y clientes, en función de la reserva o sigilo y no utilizarla para beneficio personal o de terceros;
- ✓ Los directivos, funcionarios y empleados deberán abstenerse de divulgar información confidencial de los distintos grupos de interés; y,
- ✓ La publicidad de la entidad deberá ser clara, precisa, oportuna, razonable, adecuada, validada, veraz y completa, relacionada con los productos servicios ofertados por las instituciones del sistema financiero, conforme a principios de competencia leal y de buena práctica de negocios, preparada con un debido sentido de responsabilidad social y basada en el principio de buena fe. Asimismo, debe ser exenta de elementos que pudieran inducir a una interpretación errónea de las características de los productos y servicios que ofrece la Cooperativa.

2.- Honestidad, Correcto manejo de todos los recursos disponibles para la administración, de esta manera la cooperativa continuamente generará y propiciará espacios que permitan construir un sistema de control interno que garantice el cumplimiento de este valor, de manera que evidenciaremos en cada una de nuestras acciones, un comportamiento probo y sincero, que demuestre una profunda solvencia e integridad moral y ética.

3.- Trabajo en equipo, Trabajar coordinadamente para el logro de metas, debiendo para ello cumplir con perseverancia, profesionalismo, lealtad y sentido de pertenencia, los deberes y obligaciones, con apego a los objetivos estratégicos trazados.

4.- Innovación, Búsqueda constante de soluciones de vanguardia en la entrega de productos y servicios financieros, siendo necesario para ello que nuestro personal adquiera nuevos conocimientos y habilidades que permitan generar valor agregado para los socios y clientes.

Art. 6.- Principios Institucionales.- La Cooperativa adopta los principios universales del cooperativismo como propios, siendo estos los siguientes;

1. Asociación voluntaria y abierta; La cooperativa es una organización voluntaria y abierta a todas las personas capacitadas para utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación por motivos de sexo, raza, situación social, política o religiosa.

2. Gestión democrática por parte de los socios; La Cooperativa es una organización gestionada democráticamente por los socios, los cuales participan activamente fijando sus políticas y tomando decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar a la Cooperativa son responsables delante de los socios, al contar con un número mayor de 200 asociados se cuenta con la figura de representantes.

3. Participación económica de los socios; Los socios contribuyen equitativamente al capital de la Cooperativa y lo gestionan de forma democrática (al menos parte del patrimonio social es normalmente propiedad común de la Cooperativa). Los socios acostumbran a recibir compensación, si hay, limitada al capital entregado como condición para ser socio. Los socios asignan los excedentes a todos o algunos de estos fines el desarrollo de su cooperativa mediante el establecimiento de reservas, parte de las cuales al menos no serían repartibles; el retorno a los socios en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y el soporte de otras actividades aprobadas por los socios y la regulación vigente.

4. Autonomía e independencia; La Cooperativa es una organización son autónoma de autoayuda, gestionada por los socios. Si firma acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos o si consiguen capital de otras fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantienen su autonomía cooperativa.

5. Educación, formación e información; La Cooperativa proporcionan educación e información a los socios, a los representantes elegidos, a los Directivos y a los trabajadores que puedan contribuir de maneras eficaz al desarrollo de la institución. Informan al público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, de la naturaleza y beneficios de la cooperativa.

6. Cooperación entre Cooperativas; La Cooperativa sirve a sus socios lo más eficazmente posible y se preocupa por fortalecer el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales de integración.

7. Interés por la comunidad; La Cooperativa trabaja para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades donde tiene su influencia, mediante políticas aprobadas por sus socios.

TÍTULO III DEBERES Y PROHIBICIONES

Sección I: Deberes.

Art. 7.- Compromiso del cumplimiento normativo: La Cooperativa al ser regulada por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS), cumple y basa su constitución, organización, administración, control y funcionamiento en la normativa legal que establece este órgano de control en cumplimiento del Código Orgánico Monetario y financiero, en busca que sus funcionarios, directivos y socios desarrollen sus actividades de conformidad con la legislación vigente.

Art. 8.- Toma de decisiones.- La ética y moral de la Cooperativa está basada en la toma de decisiones democráticas fundamentadas por los órganos administrativos de la institución correspondientes, las mismas que serán apegadas a lo que establecen las normas, leyes vigentes, plan operativo anual y planificación estratégica establecidos o aprobados por los Órganos directivos.

Art. 9.- Diligencia.- La alta dirección y funcionarios de la Cooperativa aplicará en forma leal, recta y digna las técnicas y principios administrativos de su profesión, desempeñando su

cargo con la mayor diligencia, veracidad, buena fe y sentido de responsabilidad, tratando de obtener para la Cooperativa el mejor provecho de los recursos que le han sido confiados.

Art. 10.- Lealtad.- Los Colaboradores y Directivos se deben a una institución financiera donde existe diversidad de socios, ahorristas y clientes, con distintas ideologías políticas, que como institución buscamos evitar herir susceptibilidades a nuestros asociados y presentarnos como una institución independiente y solvente, que respeta las libertad política procurando la armonía y la imparcialidad que nace desde los Representantes, directivos, jefaturas y colaboradores, siempre con el mayor compromiso, responsabilidad y ejemplo debe provenir de quienes ejercen la dirección y representación.

Sección II Prohibiciones

Art. 11.- Participación Política.- La Cooperativa es una institución que basa su accionar en el cumplimiento de los principios de cooperativismo y las declaraciones constitucionales de la libertad de expresión pensamiento y además reconoce la existencia e importancia de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, no obstante se declara como una entidad financiera apolítica, dentro de este ámbito, obliga a los empleados, directivos y administradores a actuar al margen de su preferencia política. Las personas que libre y voluntariamente decidan optar por el ingreso a una candidatura de un determinado partido político deberán presentar al menos con un mes de anticipación a la inscripción de la candidatura, su renuncia a la dignidad o cargo que ocupen.

Se recomienda no participar en caravanas, marchas, mítines políticos con vestimenta institucional o que contenga el logotipo actual o anterior de la cooperativa, de preferencia no exponerse a ese tipo de eventos.

Por definición de Proselitismo Político se considera.

- Reuniones en instalaciones de la institución.
- Prestar las instalaciones de la cooperativa para fines políticos.
- Mantener discusiones políticas en redes sociales de la cooperativa.

Art. 12.- Reserva y Sigilo.- Se establece como obligatoriedad para todos los empleados, Directivos, Gerente General, Auditores Internos y Externos, Asesores de la Cooperativa guardar absoluta reserva y confidencialidad, respecto a la información proporcionada sobre clientes y socios, cumpliendo con la normativa interna y la ley con respecto a la Reserva y Sigilo de Información, caso contrario la institución impondrá las sanciones pertinentes, independientemente de las acciones penales respectivas, por acción u omisión.

Art. 13.- Prohibición de patrocinio.- Los trabajadores y directivos de la Cooperativa se abstendrán en lo posible de patrocinar, asesorar, asistir o representar, directa o indirectamente, a cualquier persona en cualquier materia o asunto que éstos demanden o requieran ante órganos administrativos, arbitrales o judiciales, en contra de los intereses de la cooperativa. Así mismo, los trabajadores de la Cooperativa se abstendrán de intervenir en los procesos administrativos o judiciales de casos o asuntos específicos en los que el trabajador haya tenido decisión, opinión o participación directa, hasta un año después de su renuncia, cese, resolución contractual, destitución o despido.

Art. 14.-Adecuado cumplimiento de funciones.- Los empleados y directivos de la Cooperativa evitarán que sus intereses personales se encuentren en conflicto con el

cumplimiento de los deberes que, en el ejercicio de sus funciones, les hayan sido encomendados. En ese sentido, deberán adoptar las medidas necesarias para que bajo ninguna circunstancia sus intereses personales dificulten el normal ejercicio de sus obligaciones y responsabilidades, debiendo informar de la existencia de cualquier asociación ilícita o inmoral, vinculación o circunstancia que pueda afectar su buen juicio profesional a través de las instancias previstas para el efecto.

Por la misma razón, se considerarán la regulación existente respecto a aprobación de créditos y demás prohibiciones de mantener negocios relacionados entre la cooperativa y los grupos de interés.

Art. 15.- Uso indebido de la jerarquía.-La cooperativa desapruueba el uso indebido e injustificado de una posición de jerarquía para obtener beneficios personales o tratos preferenciales, derivados de interés de cualquier naturaleza, dentro de la Cooperativa que infrinjan la ley, las políticas, los procedimientos y, las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo. Esta disposición se amplía para los asambleístas, directivos, administrador o colaborador, o su cónyuge o conviviente, así como para la familia dentro del segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad; o amistades que tengan interés de cualquier naturaleza.

Art. 16.- Consumo de drogas ilícitas, cigarrillo y alcohol.- La Cooperativa prohíbe estrictamente la posesión, el consumo o utilización de drogas ilegales, al igual que el hecho de llevar consigo o encontrarse bajo el efecto de sustancias estupefacientes psicotrópicas. Está expresamente prohibido fumar dentro de las instalaciones de la Cooperativa. La tóxico-dependencia y el alcoholismo resultan absolutamente incompatibles con las actividades asociadas al giro del negocio de la Cooperativa.

Art. 17.- No Discriminación.-La alta dirección y funcionarios de la Cooperativa deben considerar a los subalternos y las subalternas, en sus oportunidades y condiciones de trabajo, sin discriminación por razones de raza, condición social, edad, ideología, género o religión.

Art. 18.- No discriminación en la selección de personal: Sujeto a los requisitos establecidos para ser trabajador de la Cooperativa, las personas responsables de la selección y contratación de los empleados, deben efectuarlas en base en las capacidades que muestran los candidatos para el desempeño de su trabajo, sin ejercer sobre ellos ninguna discriminación por razones de raza, religión, territorio, color, sexo, estado civil, o por cualquier impedimento que no guarde relación directa con la labor que vaya a realizarse y las competencias requeridas para tal fin. La selección y contratación deberá efectuarse sin que exista ninguna presión personal o política.

Art. 19.- Se prohíbe contratar empleados que formen parte círculo familiar de los directivos y funcionarios tales como cónyuges, conviviente en unión de hecho y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

Art. 20.- Actos Censurables: Son actos contrarios a la ética profesional, entre otros, los siguientes:

1. Recibir directamente o indirectamente, por medio de terceras personas, que tengan negocio o no con el cliente y la clienta o el empleador, comisiones y otros beneficios relacionados con su trabajo, que no sean los estrictamente fijados por la Cooperativa que lo emplea;
2. Ejercer influencias o usar de ellas para obtener designaciones de índole profesional o situaciones de privilegio por el cumplimiento que le corresponde de su trabajo;

3. Los funcionarios y trabajadores de la cooperativa no podrán ofrecer su trabajo profesional en beneficio propio, usando el tiempo que corresponde dedicar a la Cooperativa que lo emplea, o cuando ésta puede ejecutarlos por sí misma;
4. Aceptar regalos por parte de socios que busquen, directa o indirectamente, tratos preferenciales en el otorgamiento de créditos o mejores tasas de interés en los ahorros.
5. Usar información privilegiada para obtener beneficios personales, sea directa o indirectamente;
6. Usar la información crediticia, o de cualquier otro tipo, preparados en o por la Cooperativa, para revelarla a otra Institución o para beneficios personales, sea directa o indirectamente; o para ser entregada a medios de comunicación sin previa autorización de Gerencia y Presidencia.
7. Usar la base de datos de los socios para beneficio personal o de terceros;
8. Cobrar honorarios o comisiones por trámites o por tratos preferenciales;
9. Solicitar o recibir descuentos en la adquisición de bienes y servicios que vendan los socios;
10. Hacer uso de la influencia que puedan tener los socios para beneficios directos o indirectos;
11. Encubrir a cualquier Directivo, funcionario y trabajadores que hubiese incumplido las disposiciones del presente Código, lo cual lo vuelve responsable del incumplimiento;
12. Revelar información a socios sobre prácticas de sus competidores;
13. Utilizar el nombre de la Cooperativa para beneficios personales;
14. Irrespetar la cadena de mando y el orden jerárquico a la hora de generar información concerniente a la Institución, sus reglamentos y manuales, así como desarrollo de las actividades directivas o laborales.
15. Manejar de manera directa y personal relaciones de crédito con Entidades de las cuales haya recibido ofertas formales de trabajo o asociación o participación en negocios específicos.
16. Los colaboradores que, por motivo de sus funciones o su posición en la Cooperativa, tengan acceso a información privilegiada de los estados financieros, tesorería, productos y servicios están obligados a guardar estricta reserva acerca de ella y no podrán utilizarla para beneficio propio o de tercero.
17. Irrespetar las normas de control urbano al conducir los vehículos institucionales.
18. El incumplimiento de normas de urbanidad.
19. Negarse a suscribir y presentar documentos e información requeridos por los organismos de control.
20. No presentar formularios de vinculación, declaración de bienes, acuerdos de confidencialidad solicitados por la institución para el cumplimiento de la normativa vigente.

TÍTULO IV COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

Art. 21.- Compromiso, esfuerzo de servicio para la comunidad. - no solamente con quienes forman parte de nuestra institución, sino con todos aquellos que forman parte de nuestros grupos de interés, de manera que en todo momento se buscará el desarrollo económico de los lugares donde se presta el servicio financiero.

Art. 22.- Respeto a la dignidad, libertad y privacidad de las personas. -La Cooperativa valora y difunde el respeto que los colaboradores deben tener con otras personas, y rechaza, toda situación de intimidación o irrespeto que atente contra la dignidad, libertad y privacidad de las personas, reconoce como conductas especialmente prohibitivas y atentatorias con referencia a las personas el tratamiento despectivo, discriminatorio o humillante hacia los demás.

La Cooperativa reprocha la generación y/o propagación de rumores sin fundamentos sobre la conducta y comportamiento de los directivos, jefes, compañeros o subalternos, e incluso de clientes y proveedores, que afecten a la honradez, dignidad, libertad, privacidad y honestidad de las personas.

La Cooperativa desaprueba todo tipo de comunicación, verbal o escrita, con contenido ofensivo, denigrante o violento, al interior o exterior de la Cooperativa.

TÍTULO V COMPROMISO DE LA ENTIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LEYES

Art. 23.- Adhesión: La cooperativa requerirá a sus integrantes de todo nivel jerárquico, como condición para pertenecer a la organización, adherirse a este Código y cumplir con las leyes y normativa aplicable al sector financiero popular y solidario.
Todos los integrantes de la cooperativa tienen la obligación de revisar, estudiar las disposiciones normativas publicadas por los medios de comunicación disponibles por la institución.

Art. 24.- Presunción de conocimiento legal. - Se presume el conocimiento de las normas a los empleados quienes tiene el conocimiento sobre normas legales, pues su incumplimiento lleva implícita la imposición de sanciones administrativas para la Cooperativa, sanciones pecuniarias y laborales para los empleados, e inclusive, puede derivar en investigaciones penales por parte de las autoridades competentes.

TÍTULO VI LINEAMIENTOS ÉTICOS PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS

Art. 25.- Captación de recursos. - Los administradores, colaboradores deberán anteponer el cumplimiento de las normas en materia de prevención de lavado de activos, ética y honestidad, al logro de las metas comerciales y deberán conocer y cumplir las políticas establecidas en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de delitos incluido el terrorismo.

Art. 26.- Acciones a considerar. -

1. No participar en operaciones que involucren el delito de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo.
2. No prestar su nombre para realizar transacciones.
3. No permitir se use a la institución el ingreso de dinero proveniente de actividades ilícitas e ilegales.
4. Cerciorarse a través de la solicitud de documentación, la procedencia del dinero con los cuales va a realizar negocios.
5. Desconfiar de quienes le propongan negocios fáciles.
6. Documente las transacciones realizadas cuando tenga dudas razonables.
7. Informar oportunamente cuando se detecte señales de alerta o cuando evidencia la existencia de operaciones inusuales e injustificadas.

TITULO VII

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Art. 27.-Corrupción, Fraudes e Ilícitos.- Todo acto de corrupción, fraude e ilícito que cometan Empleados, socios y proveedores, unidos entre sí o por cuenta propia y que dañe o pretenda dañar los legítimos derechos de la Cooperativa, debe ser perseguido hasta sus últimas consecuencias, debiendo colaborar con la autoridad judicial en forma expedita para facilita la total aplicación de la Ley. Nadie está autorizado en la Cooperativa a perdonar un castigo a cambio de que el presunto delincuente devuelva el objeto del delito. La Ley persigue de oficio la corrupción, robos y los fraudes, la Cooperativa se manifiesta respetuosa de la Ley.

En caso de identificarse este tipo de acto deberá sancionarse con la desvinculación inmediata de la institución siguiendo el debido proceso por los organismos administrativos competentes.

TITULO VIII

USO DE BIENES DE LA ENTIDAD Y EL USO DE SU IMAGEN Y MARCA

SECCIÓN I: USO DE BIENES

Art. 28.- Racionalidad Económica.- La Cooperativa reconoce que el progreso y bienestar de sus socios depende en gran medida de las sanas decisiones de sus órganos de dirección, sus funcionarios y empleados, y que por tanto los recursos humanos, económicos, financieros y materiales deben ser racionalmente utilizados.

Los trabajadores y directivos son responsables del uso adecuado y racional de los bienes de propiedad de la Cooperativa que se les ha asignado para el ejercicio de sus funciones, debiendo prevalecer el concepto de austeridad en forma permanente. En tal sentido, deben proteger y conservar los bienes de la Cooperativa evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes de la cooperativa para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

Sección II: Imagen y Marca

Art. 29.- Información Completa: La promoción y publicidad de los servicios de la Cooperativa deberá resaltar la transparencia y veracidad, evitando lenguajes confusos y engañosos y, en cualquier forma, denigrantes para la mujer o el ser humano en general.

Art. 30.- Material Publicitario: La literatura promocional y la publicidad no deberá contener la descripción de productos, afirmaciones o ilustraciones que sean confusas e inciertas, destacando cualidades que el producto no tiene u ocultando condiciones que el socio no hubiese aceptado.

Art. 31.- Marcas y Logotipos: La Cooperativa no deberá utilizar de manera desleal ni tomar ventaja de las marcas, símbolos y logotipos de otras entidades, nacionales o extranjeras, que puedan inducir al error o la confusión del público, con el propósito de obtener un beneficio indebido sobre el esfuerzo desarrollado por otros en el mercado.

Art. 32.- Relación con los Competidores: La política de la Cooperativa en relación a sus competidores es la de respetarlos como unidades capaces de ofrecer servicios similares a los de la Cooperativa en naturaleza y calidad. Por lo tanto, se debe evitar hacer en lo posible comentarios o declaraciones sobre ellos y cuando resulte necesario, estos deben ser justos, objetivos y completos. El personal de la Cooperativa debe cuidar esencialmente los siguientes aspectos:

Basar la promoción de sus productos y servicios de la Cooperativa en sus cualidades y en los beneficios que pueden reportarle al socio y no en las deficiencias de los productos y servicios equivalentes de la competencia.

No comentar sobre la reputación o sobre las prácticas comerciales de los competidores y evitar referirse a sus problemas o puntos débiles como, por ejemplo, dificultades financieras, juicios pendientes e investigaciones gubernamentales a que estuvieran sometidos.

No hacer declaraciones sobre las características, valor agregado o costo/beneficio de los productos o servicios de un competidor, a menos que sean verídicas y estén comprobadas objetivamente o basadas en información publicada por dicho competidor de cualquier manera, deben ser justas y abarcar también los aspectos positivos de tales productos y servicios.

Art. 33.- Medios para Obtener Información de la Competencia: La Cooperativa debe mantenerse al tanto de lo que ocurre en los mercados en que opera y tiene el derecho de revisar toda la información pública de sus competidores y de sus productos y servicios que ofrecen como, por ejemplo, estados financieros publicados, cotizaciones publicadas en los diarios, artículos y boletines comerciales con las características de sus productos y servicios, etc.

No obstante, no intentará obtener secretos comerciales o cualquier otra información de un competidor, por medios impropios tales como: Convencer a personal actual o ex empleados de un competidor a revelar información confidencial. Contratar asesores para obtener información confidencial de un competidor. Cualquier otro medio que no sea abierto y honrado.

TITULO IX TRANSPARENCIA DE INFORMACIÓN

Art. 34.- Importancia de la Transparencia: La Cooperativa considera la transparencia como un factor preponderante y necesario para su diario actuar, por lo que las resoluciones tomadas por la Administración, bases y fundamentos estarán claras y de libre acceso para los empleados, directivos y socios de la Institución, excepto a los documentos que por ley se encuentren sometido a sigilo o reserva.

Art. 35.- Modelo de Transparencia: La cooperativa se presenta abierta a brindar información bajo las siguientes circunstancias y actores:

1. Balances abiertos a sus asociados, mediante la presentación de estatutos, balances, estados de pérdidas y ganancias, índices financieros, información mensual, ranking, etc., mucha de esta información cargada en su página web.
2. Presentación periódica de resultados en reuniones de la Administración como Asambleas de Representantes;
3. Programa de capacitación para especialización de directivos en temas organizacionales, financieros y estratégicos.
4. Educación cooperativa y financiera a directivos, socios y funcionarios sobre administración en general, aspectos macroeconómicos y macrosociales que posibiliten discernir el rumbo de la Cooperativa y poder ser parte de un proyecto de sociedad;
5. Controles preventivos, y correctivos mediante auditorías internas permanentes, auditorías externas anuales y calificadoras de riesgo;
6. Presentación de información a los entes de control conforme sea dispuesto.
7. Presentación de información al/los organismo/s de integración de manera que permita realizar comparativos institucionales.
8. Recepción de pasantías de organizaciones fraternas locales, nacionales o internacionales.

Art. 36.- Solicitud de Información: La información requerida por personal externo, funcionarios, socios y directivos de la Cooperativa que no se encuentre publicada y la permitida por la ley y reglamentos, podrá ser solicitada en cualquier momento mediante una solicitud escrita, siendo obligación de la Institución y sus administradores el entregar lo solicitado, siempre considerando el criterio de sigilo y reserva de la información conforme se detalla en la normativa vigente y el Reglamento Interno.

TITULO X CONFLICTOS DE INTERESES

Art. 37.- Definición.- Son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienen a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal, en la Cooperativa existe conflicto de intereses cuando surge una contraposición entre los intereses propios y los institucionales, de los socios y/o clientes; tales conflictos deben ser informados.

Con la finalidad de preservar la integridad personal y profesional de los trabajadores y directivos y asegurar la existencia de un ambiente de trabajo productivo, la Cooperativa evaluará las situaciones que puedan de alguna manera configurar un conflicto entre los intereses ya que pueden comprometer la honestidad y la ética de las acciones del colaborador y poner en riesgo la reputación y prestigio de la Cooperativa.

Art. 38.- Conflicto de intereses reconocidos.- se identifican los siguientes como los más comunes;

1. El interés económico de algún miembro de la cooperativa o de su familia, sea en forma individual o a través de alguna empresa, que tenga o busque tener relación de negocios con la Cooperativa;
2. Desempeñarse como directivo, funcionario o cualquier otra posición importante en alguna empresa que tenga o busque tener relación de negocios con la Cooperativa en caso de detectarse se deberá excusar; siempre y cuando se someta a las regulaciones legales estatutarias de acuerdo a un procedimiento de contratación
3. Actuar como apoderado o intermediario para beneficio de un tercero en transacciones con la cooperativa;
4. Recomendar, proponer o influir en las decisiones de contratación del personal violentando el proceso técnico definido para el efecto.
5. Cualquier otra circunstancia que pueda disuadir al decisor de actuar en consonancia con los mejores intereses de la Cooperativa.
6. Tomar decisiones sin previa autorización de los organismos competentes y siguiendo el debido proceso.

Art. 39.- Comisión Especial de Resolución de Conflictos.- Se creará una Comisión Especial de Resolución de Conflictos para recibir, investigar, preparar el expediente y resolver todo lo relacionado con las denuncias, reclamos y demás conflictos, que se generen en contra de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia, empleados y los socios, así como los conflictos de gobernabilidad entre los órganos que conforman la estructura interna de las entidades.

Esta Comisión Especial será considerada como la primera instancia para receptor, investigar y resolver denuncias, reclamos y otros conflictos de la entidad, por lo cual, las personas que se consideren afectadas deberán presentar obligatoriamente sus denuncias o reclamos a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos y agotar este mecanismo interno.

Si el conflicto no se soluciona al interno de la organización, pueden recurrir al uso de métodos alternativos de solución de controversias.

Tanto la resolución interna como el acta de imposibilidad de acuerdo, serán requisitos para la presentación de denuncias ante el Organismo de Control.

Las sanciones de exclusión que no se solucionaren vía mediación, serán susceptibles de apelación ante la Superintendencia, para lo cual, el plazo para apelar transcurrirá a partir de la fecha de suscripción del acta de falta de acuerdo de mediación.

Art. 40.- Funciones de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.- Interpretar las disposiciones de este Código y ejecutar el correcto sentido, alcance y aplicación, con excepción de lo referente a Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos, que es competencia del Oficial de Cumplimiento y del Comité de Cumplimiento, entre las funciones de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos tenemos:

1. Promover la cultura ética puertas adentro.
2. Recibir, investigar, preparar el expediente y resolver todo lo relacionado con denuncias, reclamos y demás conflictos que se generen en contra de los órganos de gobierno, dirección, control, gerencia, empleados y los socios.
3. Resolver los conflictos de gobernabilidad entre los órganos que conforman la estructura interna de las entidades.
4. Gestionar o dirigir el procedimiento de denuncias, reclamos y demás conflictos respetando las garantías básicas del debido proceso para las partes involucradas, con el objetivo de que los colaboradores, trabajadores, socios, clientes y directivos perciban apoyo institucional. En caso de trabajadores deberá recomendar con sustentos la emisión de sanciones por parte de talento humano.
5. Los procedimientos de atención de denuncias, reclamos y otros conflictos será regulado en el reglamento interno, en el cual se incluirán las condiciones mínimas para su funcionamiento y definirá los procedimientos apropiados que brinden a todas las personas la capacidad de presentar sus denuncias y reclamos resguardando la confidencialidad en caso de que el denunciante o reclamante así lo requiera; así como establecerá el término de (5) días para la presentación de impugnaciones.

Cuando alguno de los miembros del Comité se encuentre involucrado y sometido a juzgamiento, no podrá integrar el Comité de Ética y Comportamiento y será llamada a su suplente.

Art. 41.- Todos los órganos directivos, de control, gerente, jefes de áreas, auditoría interna y externa, tienen la obligación de comunicar a la entidad sobre relaciones directas e indirectas que mantengan entre ellos, proveedores, socios o cualquier grupo de interés, vinculados a las actividades y decisiones que estén dentro de su ámbito de acción.

Art. 42.- Prevenir. - La Cooperativa por medio de Talento Humano cuando se trate temas del personal será encargada de dar a conocer a todos los directivos y empleados la existencia del presente código el cual llevará un registro de compromiso al Cumplimiento del Código de ética.

Se realizará socializaciones al cumplimiento del Código de Ética y comportamiento promoviendo una cultura de paz.

Art. 43.- Detectar. – Todos los directivos, funcionarios y trabajadores que en el ejercicio de sus funciones detecten la existencia de conflictos de interés podrá iniciar un proceso investigativo de oficio o por denuncias presentados por escrito y que estén debidamente sustentadas.

La Comisión especial de resolución de Conflictos podrá solicitar la colaboración en el proceso investigativo de los involucrados o denunciantes con el fin de mantener un adecuado orden y velando por el interés institucional y de los socios siempre siguiendo el debido proceso.

La comisión podrá solicitar información adicional o pedir al denunciante que amplie su información o sustente la misma.

Art. 44.- Manejar.- Una vez recibido la denuncia o iniciado la investigación de oficio la comisión Especial de Resolución de Conflictos deberá analizar mediante una ponderación las denuncias conocidas tomando acciones inmediatas dependiendo la gravedad y relevancia.

El comité de resolución de conflictos actuará con sustentos legales de conformidad a la normativa legal vigente interna y externa aplicable, siempre respetando la jerarquía normativa o ámbito de competencia.

Art. 45.- Evaluar. - La comisión especial de resolución de conflictos debe preparar el expediente previo a la denuncia reclamos y demás conflictos que se generen en contra de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia, empleados y los socios.

Con la información de respaldo obtenida podrá iniciar de oficio acciones correctivas.

Art. 46.- Resolver. - La resolución de los conflictos en la medida de lo posible se direccionará a una solución de controversias de forma amistosa, con acuerdos de paz y constructivas, evitando el confrontamiento conmovión interna y conflictos de interés y respetando el debido proceso.

A excepción de incumplimientos normativos que atenten a la reputación de la institución, provoquen grave conmovión interna, y pérdidas económicas que deben ser sancionados conforme a la ley.

Es obligación de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos dar seguimiento y responder obligatoriamente a todas las denuncias presentadas.

TÍTULO XI POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS

Art. 47.- Políticas de prevención de lavado de activos.- Los socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control deberán observar y cumplir con lo previsto en: La Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos y su Reglamento General, Código Orgánico Integral Penal, Código Orgánico Monetario y Financiero, Unidad de Análisis Financiero y Económico, el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo, Código de Ética y Comportamiento, Reglamentos, Manuales, Códigos y demás leyes pertinentes. Los colaboradores tienen la obligación de comprometerse a realizar de manera ética las transacciones que se encuentran a su cargo y al sometimiento estricto de las Políticas establecidas en el Manual de Prevención de Lavado de Activos.

Art. 48.- Políticas

Deberán reunir el mejor perfil y cualidades para el desempeño de sus cargos, como son: calidad moral, probidad, determinación, carácter y conocimiento.

1. Los funcionarios que sirven de vínculo en la relación comercial entre la Cooperativa y sus socios o clientes, cumplirán su función con responsabilidad, conociendo sus obligaciones y las sanciones a las que estarían sujetos por la inobservancia en la aplicación de los controles desarrollados.
2. Deberán asumir la responsabilidad del conocimiento de las políticas preventivas para el control del lavado de activos, constituyéndose en ejemplo de cumplimiento.
3. El Oficial de Cumplimiento deberá contar en forma permanente con el apoyo de las áreas comerciales y de negocios, así como del área administrativa, para el desarrollo

- de programas de capacitación respecto a temas de Prevención de Lavado de Activos.
4. Pondrán en práctica las políticas de Prevención de Lavado de Activos, las que serán apoyadas por todos los niveles, lo que reducirá el riesgo de que la Cooperativa sea utilizada como canal para realizar operaciones con recursos que puedan provenir de actividades ilícitas.
 5. Serán conscientes del riesgo que asumen y en el que pueden involucrar a la Cooperativa, sino aplican adecuadamente los mecanismos de control establecidos, tanto por la Cooperativa, órgano de control y supervisión y la Unidad de Análisis Financiero y Económico (UAFE).
 6. No aceptarán situaciones, hechos o circunstancias que impidan, condicionen o amenacen la libre adopción de sus decisiones y el libre ejercicio de su práctica profesional; caso contrario denunciarán tal situación al Oficial de Cumplimiento.
 7. Comunicarán oportunamente al Oficial de Cumplimiento, todo hecho o irregularidad por parte de otro funcionario o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Cooperativa, con respecto a las políticas de prevención de lavado de activos. De igual forma, están obligados moral y legalmente a reportar al Oficial de Cumplimiento, aquellas transacciones de los clientes que, por su valor o características, se aparten del perfil levantado en la Cooperativa y no presenten una justificación financiera o económica razonable. El Oficial de Cumplimiento deberá realizar las investigaciones que correspondan y presentará un informe detallado al Comité de Cumplimiento, a fin de que pueda determinar, previo análisis y en un acto de buena fe, si es procedente reportar a las autoridades competentes las transacciones inusuales no justificadas.
 8. Deberán asegurar que la contraparte cumpla con todos los requisitos exigidos por la Cooperativa y Organismos de Control.
 9. Los casos de violación a la reserva o cumplimiento de disposiciones, instructivos, resoluciones y manuales emitidos por la Cooperativa, serán reportados al Oficial de Cumplimiento.
 10. Cumplir con las políticas de Prevención de Lavado de Activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo: Política "Conozca a su Cliente", Política "Conozca a su Empleado", Política "Conozca a su Corresponsal", Política "Conozca a su Mercado", Política "Conozca a su Proveedor".
 11. Cumplir en todo momento y sin ninguna excepción las medidas de control para la prevención de actividades delictivas, no sólo con respecto a transacciones en efectivo en moneda vigente, sino también a toda clase de servicios o productos financieros ofrecidos por la Cooperativa.
 12. Adoptar medidas de control adecuadas de tal forma que estén orientadas a evitar que, en función del negocio, sean utilizados sin su consentimiento como instrumento para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento, en cualquier forma del dinero u otros bienes provenientes de actividades ilícitas o para dar apariencia de legalidad a las transacciones y fondos vinculados a las mismas.
 13. Constituye política primordial de la Cooperativa el hecho de que no se consideran clientes, empleados, asesores o proveedores, idóneos y por lo tanto no deben existir relaciones contractuales con las personas naturales o jurídicas señaladas en lista de observados. De igual manera, se evitará mantener vínculos con personas que desarrollen actividades prohibidas por la Ley consideradas ilícitas o que afecten la moral y las buenas costumbres.

14. Cumplir con el adecuado diligenciamiento y reporte de las operaciones realizadas en efectivo no exime a los empleados de la Cooperativa de reportarlas como inusuales e injustificadas si se considera que existen motivos para calificarlas como tales.
15. Difundir en forma continua programas de capacitación y divulgación sobre lavado de activos y prevención de actividades ilícitas para mantener un adecuado conocimiento y entendimiento por parte de todos y cada uno de los directivos y empleados de las normas vigentes sobre dicho tema, la inducción de los nuevos empleados en esta materia y la constante actualización sobre las mismas.
16. Determinar la identidad de los socios o clientes y de sus beneficiarios finales.
17. Conocer adecuadamente la actividad económica que desarrollan sus socios o clientes, su magnitud, las características básicas de las transacciones en que se involucran corrientemente, determinar la fuente de los fondos para las transacciones que realiza el socio o cliente, estableciendo que el volumen y movimientos de fondos de sus socios o clientes y empleados guarde relación con la actividad económica de los mismos.
18. Establecer la frecuencia, volumen y características de las transacciones financieras de sus usuarios o clientes.
19. Determinar estrictos lineamientos para el inicio de las relaciones contractuales con nuevos clientes; y, para el monitoreo de operaciones de aquellos clientes que, por su perfil, por las actividades que realizan, o por la cuantía y origen de los recursos que administran pueden exponer, en mayor grado, a la entidad al riesgo de lavado de activos.
20. Establecer procedimientos para la selección y contratación de personal.
21. En los eventos en los que el organismo de control o supervisión interna o externa, en ejercicio de sus facultades o alguna autoridad competente realice análisis, solicite información o investiguen transacciones o sean reportadas operaciones inusuales e injustificadas, los empleados de la Cooperativa deberán guardar absoluta reserva sobre el contenido de dichas actuaciones y abstenerse de informar a los titulares de las transacciones respectivas o a terceras personas no autorizadas por la Cooperativa.
22. Reportar de forma inmediata y eficaz al organismo competente que las leyes o autoridades regulatorias determinen, cualquier información relevante sobre manejo de fondos cuya cuantía o características no guarde relación con la actividad económica de sus socios, o sobre transacciones de sus clientes o usuarios que por su número, por las cantidades transadas o por las características particulares de las mismas, puedan conducir razonablemente a presumir que los mismos están usando a la entidad para transferir, manejar, aprovechar o invertir dineros o recursos provenientes de actividades delictivas.

Art. 49.- De la colaboración y suministro de información a las autoridades competentes para fines investigativos y probatorios

En el evento de detectarse actividades u operaciones inusuales e injustificadas en el manejo de las relaciones comerciales con los clientes, que por su cuantía o características lleven a dudar de su origen lícito, sean extrañas, irregulares o demuestren apartarse sustancialmente de la actividad económica del cliente, y si no presenta ningún documento que justifique la inusualidad es necesario levantar el reporte de operación sospecho (ROS) y poner a conocimiento del oficial de cumplimiento para el respectivo análisis, La oficial de Cumplimiento analizará y podrá ampliar la investigación y solicitud de información a través de la aplicación de debida diligencia ampliada y de no justificarse la transacción se pondrá en conocimiento del Comité de Cumplimiento y este a su vez a la UAFE.

El cumplimiento de estas obligaciones de información se hará de la manera como se indica en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos Incluido el Terrorismo.

Cualquier información que solicite las autoridades regulatorias, se remitirá inmediatamente al solicitante, dentro de los plazos establecidos.

Los empleados no podrán dar a conocer a los clientes que hayan efectuado o intenten efectuar operaciones inusuales e injustificadas, que han tramitado reportes de este tipo o comunicado a las autoridades, deberán guardar reserva con respecto a las mismas.

En aquellos casos en que de conformidad con el ordenamiento jurídico y con las disposiciones internas, cualquier empleado se abstenga de realizar una transacción que se evalúe como inusual, subsiste la obligación de reportarla como tal según lo establecido en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo.

TÍTULO XII ÉTICA DEL PERSONAL

Art. 50.- Fidelidad: El personal de la Cooperativa servirá con fidelidad a sus socios y clientes.

Art. 51.- Desarrollo de otras actividades profesionales.- La Cooperativa permite que sus colaboradores realicen otras actividades profesionales, conforme las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, mientras:

1. No signifiquen un deterioro en el desempeño de las funciones desarrolladas en la Cooperativa
2. No se contrapongan contra la moral y las buenas costumbres.
3. No restrinjan la disponibilidad horaria requerida a determinadas funciones en la Cooperativa.
4. En cualquier caso, el desarrollo de cualquier actividad profesional, deberá ser formalmente comunicado a Talento Humano.
5. Evitar realizar trabajos que puedan afectar los intereses de la cooperativa.

Art 52.-Beneficios injustificados.- Se debe notificar a la Jefatura de Talento Humano cualquier relación comercial o transacción propuesta de la Cooperativa con cualquier compañía en que un trabajador o su familia inmediata tengan participación directa o puedan obtener un beneficio y que pueda dar origen a un conflicto de interés real o aparente.

Los colaboradores de la Cooperativa no podrán recibir consideraciones especiales con respecto a las condiciones de empleo sobre la base de relaciones familiares o personales que los vincule con personas dotadas de autoridad interna o externa.

Art 53.-Pagos indebidos.- La relación de los colaboradores de la Cooperativa se fundamenta, entre otros, en valores de Honestidad y Transparencia, por lo que se rechaza todo tipo de práctica relacionada a dar o recibir valores, dinero o compensaciones, con el propósito de influir en la realización de transacciones, negocios o la obtención de determinados beneficios.

Art 54.- Finanzas personales.-Dado que la actividad que desarrollan los trabajadores y directivos de la Cooperativa, está inmersa en un entorno sujeto a una serie de normas y controles, basada en la confianza como factor fundamental, se demanda que el comportamiento o manejo de las finanzas personales de los colaboradores, se enmarque de manera permanente en una actitud de manejo adecuado y prudente, manteniendo una conducta apropiada en sus relaciones comerciales y financieras, el oportuno cumplimiento de sus obligaciones, y mantener los niveles de endeudamiento acorde a lo que su nivel de ingresos le permita satisfacer conforme lo determina el Reglamento Interno de Trabajo.

En este contexto, la Cooperativa exige a sus colaboradores abstenerse de realizar actividades que atenten contra la moral y buenas costumbres, que se relacionen con los juegos de azar, ya sean habituales o adictivas, o se relacionen con actividades de usura.

La Cooperativa recomienda a las jefaturas el conocimiento sobre la situación económica de los colaboradores a su cargo, con la finalidad de aconsejarles un manejo adecuado y prudente del patrimonio y el uso de los mecanismos que la Cooperativa ha instituido para auxiliar a aquellos colaboradores que estén afectados por contingencias económicas difíciles o de iliquidez temporal.

Art. 55.- Presiones y acoso.- La Cooperativa prohíbe de manera estricta todo tipo de hostigamiento o acoso en sus instalaciones, como los que a continuación se detallan:

1. Acosos de naturaleza verbal, tales como comentarios denigrantes, burlas, amenazas o difamaciones, entre otros;
2. Difusión de imágenes, gestos o mensajes denigrantes u ofensivos;
3. Acosos de naturaleza sexual, entendiéndose por tal, cualquier insinuación, actitud, contacto físico innecesario, comportamiento o requerimiento de favores de carácter sexual no deseado por la persona afectada o que incida en la permanencia en la Cooperativa. Esta prohibición es aplicable en las relaciones jerárquicas superiores y entre compañeros de trabajo y se extiende igualmente en la relación con clientes/socios y proveedores.

Art 56.- Conducta en la vida privada. -La Cooperativa requiere que sus colaboradores y directivos cuiden el manejo de sus relaciones personales y privadas de tal manera que sus acciones no afecten a la imagen de la Cooperativa.

La Cooperativa demanda a sus colaboradores y directivos una conducta honesta y mesurada en todos los ámbitos del quehacer diario, independientemente de las prácticas ideológicas, políticas, religiosas o filosóficas.

Se desaprueba la concurrencia de sus colaboradores a lugares donde se desarrollen actos contrarios a los buenos principios morales y éticos.

Se exige de todos los trabajadores y directivos, una fiel adhesión a estos Principios Éticos, una total correspondencia entre dichos principios con las conductas y actitudes, en todas las esferas de la vida privada y social.

TÍTULO XII DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO

Art. 57.- Sanciones. -Los colaboradores o directivos de la Cooperativa que incumplan las políticas institucionales, serán sancionados de acuerdo con Código de Trabajo, el Reglamento de Buen Gobierno, Reglamento Interno de Trabajo, Normativa Interna y el presente código.

Art. 58.- Capacidad Sancionadora. -La Comisión Especial de Resolución de Conflictos, tendrá la capacidad para decidir la imposición de sanciones a los **Directivos, Gerente y Funcionarios.**- que no cumplan con lo dispuesto en el presente documento, o que desarrollen conductas contrarias a los intereses de la Cooperativa, a la dignidad del cargo que representan o al respeto debido a todos los grupos de interés de la Cooperativa.

Se aplicará las sanciones respectivas debiendo efectuarse una ponderación entre los hechos suscitados y la norma aplicable siempre respetando el debido proceso y la competencia de los distintos organismos establecido en la ley.

1. La decisión de desvinculación o destitución de un directivo, gerente y socio se aplicará lo dispuesto en la Ley Orgánica de economía popular y solidaria y su reglamento, El Reglamento de Buen Gobierno, Estatuto respetando el debido proceso establecido en el reglamento interno administrativo.
2. Para la desvinculación de un empleado se deberá seguir el correspondiente visto bueno ante la autoridad competente.

TÍTULO XV DIVULGACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

Art 59.- Socialización.- Este código es de cumplimiento, obligatorio para los Empleados de la Cooperativa y para los miembros del Consejo de Administración, del Consejo de Vigilancia, comités, comisiones, así como para los demás grupos de interés identificados. Es obligación de Directivos y Funcionarios comunicar a los socios de la existencia de este Código, del cumplimiento obligatorio para ellos y darles a conocer de la posibilidad de sufrir medidas disciplinarias por su incumplimiento.

Art 60.- Actualización.- Continuamente el Comité de Cumplimiento y el Consejo de Administración deberán revisar el contenido del código de ética y realizar propuestas de reforma, sin que esto obvie la responsabilidad del Oficial de Cumplimiento descrito en las normas aplicables como una de sus funciones.

TÍTULO XVI DISPOSICIÓN GENERAL

Art 61.- Supremacía.- Los aspectos que constan en el presente documento derogan aquellos que contradigan y prevalece sobre los temas ya tratados en otros documentos de reglamentación interna, aplicables a la normativa de la Cooperativa.

Art 62.- Declaración de Conocimiento.- El desconocimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, no exonerará al implicado del obligatorio cumplimiento, y en caso de su incumplimiento, la Cooperativa se encuentra facultada para imponer las sanciones pertinentes, todo esto sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiera lugar.

Disposición Final: Esta reforma entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte del Consejo de Administración, sin perjuicio de su publicación en los medios de comunicación oficiales de la Cooperativa.

Comuníquese: Dado y Firmado en la ciudad de Gualaquiza, el XX de marzo de 2022.

LA PRESIDENTE,



Ing. Edith Graciela Brito Ordoñez
PRESIDENTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Proveyó y firmó del Código de Ética y Buen Comportamiento que antecede la Ingeniera Edith Graciela Brito Ordoñez, Presidente del Consejo de Administración, en la ciudad de Gualaquiza, el 29 de junio de 2022.-

LO CERTIFICO.

LA SECRETARIA,



Tnlga. Leslie Stefania Orellana Novillo
SECRETARIA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN