



EL INFRASCRITO SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA ELÉCTRICA MUNICIPAL, DE LA CIUDAD DE PUERTO BARRIOS, CABECERA DEL DEPARTAMENTO DE IZABAL, CERTIFICA: EL PUNTO CUARTO DEL ACTA EXTRA ORDINARIA No. 096-2021 DE FECHA DIECIOCHO DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, EL QUE LITERALMENTE DICE: - - - - -

CUARTO: El Honorable Consejo de Administración de la Empresa Eléctrica Municipal, conoció el oficio remitido por el Director Ejecutivo de la Empresa Eléctrica Municipal, MSc. Herbert Oswaldo Menzell Illescas, por medio del cual presenta el Manual de Ética, para su conocimiento, análisis y aprobación; por lo que después de amplias deliberaciones, en uso de las facultades que le confiere el Código Municipal Decreto 12-2002 del Congreso de la República, y con el voto unánime de todos sus miembros, ACUERDA, aprobar el **Manual de Ética** de la Empresa Eléctrica Municipal de Puerto Barrios, Izabal.

I. GENERALIDADES

A. OBJETIVO GENERAL

Ser el documento guía y facilitador que proporcione los elementos básicos para orientar las conductas y los comportamientos de los colaboradores de la institución.

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear una cultura empresarial basada en la integridad y transparencia.
- Promover estándares de conducta ética y profesional con el fin de preservar la integridad.
- Trazar pautas generales de comportamiento que deben mantener los colaboradores, logrando que sus acciones se ajusten a los valores corporativos de la institución.
- Contribuir a un ambiente laboral basado en el respeto, solidaridad y honestidad entre todos los grupos de interés (stakeholders) que se relacionan en el quehacer de la institución.

C. ALCANCE

Este documento tendrá la información fundamental y adecuada para la observancia, aplicación y sanción de la práctica diaria de los valores corporativos en el trabajo funcional de todos los colaboradores.



D. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Es aplicable a todos los colaboradores de la Empresa Eléctrica Municipal de Puerto Barrios, sin importar la naturaleza de su actividad o especialización; de los cuales se espera una conducta personal y profesional integral.

E. VALORES DE LA INSTITUCIÓN

- **COMPAÑERISMO:** Vínculo que se establece a partir de las relaciones afectivas entre personas; un valor imprescindible para el desarrollo personal. Ser buen compañero implica colaboración, respeto, comprensión, apoyo y ayuda a los demás sin pretender recibir nada a cambio.
- **INTEGRIDAD:** Mostrar una adecuada conducta pública y privada de tal forma que las palabras y acciones sean honestas, dignas de credibilidad para fomentar una cultura de confianza y verdad.
- **TRANSPARENCIA:** Practicar por medio de nuestros actos un intento deliberado por parte de la organización de crear un entorno de confianza en el cual promocionar el acceso libre a la información, la comunicación abierta, y la participación de todos los profesionales en la toma de decisiones.
- **EQUIDAD:** Conceder un trato justo a las personas, dando a cada cual lo que le pertenece a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas, por lo tanto, significa justicia, reconocimiento de la diversidad y eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria.

II. CONDUCTAS ÉTICAS GENERALES

- Atender a los clientes con cortesía y eficiencia, ofreciendo información clara, precisa, necesaria, ágil y transparente.
- Ser receptivos a las opiniones de los clientes, considerándolas como oportunidad de mejora en el servicio.
- Valorar la diversidad y combatir cualquier forma de prejuicio, discriminación y violencia, sea física, verbal o psicológica.
- Desarrollar una cultura institucional que valore la práctica de liderazgo, el intercambio de ideas, experiencias y conocimientos.
- Promover condiciones de trabajo que propicien el equilibrio entre la vida profesional y personal de los colaboradores.
- Relacionarse con los clientes internos y externos en un estricto marco profesional, proporcionándole una atención oportuna, ágil y efectiva.
- Actuar siempre con rectitud, honradez e integridad de pensamiento y acción.



III. CONDUCTAS ÉTICAS ESPECÍFICAS

A. EL RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA

1. Cualquier persona debe ser tratada con dignidad y justicia. El respeto y el valor del ser humano representan la base de los valores de la Empresa Eléctrica Municipal de Puerto Barrios.
2. Fomentar en todo momento un ambiente de trabajo que procure la verdad, la colaboración y la cortesía entre todos los colaboradores de la institución.

B. LEALTAD Y CONFIANZA

1. Todo colaborador debe estar comprometido con la cultura de ética de la empresa. En todo su actuar, los colaboradores deberán accionar en función de los valores compañerismo, transparencia, integridad y equidad.
2. Respetar las conductas éticas de la institución, esperando que los colaboradores se abstengan de realizar actividades o hacer comentarios que puedan perjudicar la imagen de algún compañero de trabajo.

C. RELACIONES INTERPERSONALES

1. Todos los colaboradores, independientemente de su posición, trabajarán juntos bajo los siguientes aspectos:
 - a. Respeto para cada colaborador, cliente, proveedor y otros, demostrando cortesía y consideración.
 - b. Compromiso para brindar un trato igualitario.
 - c. Los colaboradores con un nivel jerárquico superior mantendrán informados a los demás sobre las políticas, planes y resultados de la institución a través de los medios de comunicación establecidos.
 - d. Propiciar un entorno o ambiente de trabajo seguro, sano y ordenado.

D. CONFIDENCIALIDAD

Los colaboradores que tengan acceso a información confidencial no la utilizarán ni compartirán para transacciones de acciones o para ningún otro propósito, excepto para la conducción normal y apropiada de la institución, cuando sea previamente autorizado de manera interna o requerido por la ley.

1. Toda información no pública será considerada como confidencial; es decir, la información confiada a la institución por clientes y proveedores.
2. Todos los documentos, papeles, archivos u otros elementos tangibles que contienen información confidencial, son propiedad de la institución.
3. La obligación de preservar la información confidencial continúa aún después de que la relación laboral del colaborador concluya.



E. INTEGRIDAD, NEGOCIOS JUSTOS

1. Los colaboradores actuarán con honestidad y ética con los clientes, proveedores y público en general.
2. Ningún colaborador tomará ventaja inapropiada a través de manipulación, engaño, abuso de información privilegiada, presentación distorsionada de hechos materiales o cualquier otra práctica que conlleve un trato injusto.
3. La integridad debe ser el pilar de todas las acciones que se realicen, tanto internas como externas; siempre apegados al cumplimiento de las normas, leyes, políticas y procedimientos.

F. PROTECCIÓN Y USO DE LOS RECURSOS

1. Los colaboradores protegerán los recursos de la institución para asegurar su utilidad y uso eficiente. Siendo estos la información propietaria (propiedad intelectual, patentes, marcas registradas, planes de negocios, base de datos, información salarial, planes estratégicos, reportes o datos no publicados).
2. Se prohíbe terminantemente la sustracción de dinero, activos o bienes de cualquier índole que sea propiedad de la institución.
3. Cualquier sospecha de fraude o robo deberá ser reportado al jefe inmediato para proceder de conformidad al procedimiento o normativo establecido para atender la situación que amerite el caso.

G. CONDUCTAS CONTABLES Y PRÁCTICAS FINANCIERAS

1. Toda la información contable y financiera debe reflejar la justa y acertada contabilización de las transacciones de la institución en un razonable detalle. Respecto a ello, se seguirán las siguientes guías:
 - a. No existirán contabilizaciones “fuera de libros” para ningún propósito.
 - b. Ninguna factura falsa o ficticia será creada o pagada.
 - c. Ninguna entrada de dinero será ficticia.
 - d. Los activos y pasivos de la institución serán reconocidos y reportados de acuerdo con la ley y reglamentos aplicables.
2. Se debe promover siempre la transparencia en las transacciones financieras, así como fijar normas de contabilidad que sean aplicables dentro de la empresa.
3. Se deben realizar auditorías externas de manera periódica, asegurándose de contar con los documentos financieros al día.

H. RESPONSABILIDADES DE LOS LÍDERES

1. Se debe liderar a través del ejemplo, adoptando actitudes y comportamientos coherentes a los valores de la Empresa Eléctrica Municipal de Puerto Barrios.
2. Promover y comprometerse con una conducta ética, incluyendo el tratamiento correcto en situaciones complicadas.



3. Tomar toda medida posible para proteger la confidencialidad de informaciones restringidas sobre la empresa, sean de cualquier naturaleza, incluyendo información financiera, administrativa, mercadológica y tecnológica.

I. RELACIÓN CON EL PÚBLICO

1. Promover un trato digno a toda persona independientemente de su edad, género, raza, condición socioeconómica, apariencia, capacidades físicas o intelectuales o cualquier otra característica personal.
2. Tratar con respeto, amabilidad y sentido de justicia a cada persona que ingrese a las instalaciones de la institución, a través de un correcto empleo del lenguaje corporal (gestos y tonos de voz adecuados).
3. La Empresa Eléctrica Municipal de Puerto Barrios busca mantener un ambiente de trabajo seguro y confiable, por lo que no tolerará las amenazas, actos de violencia o de intimidación física o emocional a cualquier persona dentro de las instalaciones.

J. RELACIÓN CON LOS COLABORADORES

1. Promover el trabajo decente, sustentado en los principios y derechos fundamentales del Código de trabajo, que figuran en el Reglamento Interno de la institución.
2. Empresa Eléctrica Municipal de Puerto Barrios debe ofrecer las mismas oportunidades de crecimiento para todos los colaboradores, rechazando cualquier actitud de discriminación.
3. La empresa no admite cualquier forma de acoso moral o sexual contra ningún colaborador.
4. Promover un vocabulario de respeto, amistad y compañerismo entre los diferentes actores dentro de la empresa.
5. Promover el desarrollo integral, orientado al bienestar de todos.

K. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

1. Fomentar alianzas de intercambio comercial con empresas que funcionen dentro de un marco de ética. Siendo estas a largo plazo, con reglas claras, basados en confianza y compromiso recíprocos.
2. Cumplir a cabalidad con cada uno de los proveedores, referente a contratos, pagos y legalidad.

L. RELACIÓN CON LA COMPETENCIA

1. La competencia debe ser visualizada como saludable, siendo una fuente de referencia para nuevos desafíos, promoviendo el perfeccionamiento y la innovación continua.



2. Cumplir con las disposiciones sobre promoción de la competencia y prácticas comerciales restrictivas en los mercados nacionales.
3. Actuar con lealtad, transparencia y buena fe en las alianzas comerciales con los competidores.

M. COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN AL PÚBLICO (PUBLICIDAD)

1. La información presentada al público en general debe ser clara, precisa y honesta, promoviendo la publicidad que lleve congruencia entre los productos y servicios que se ofrecen.
2. No se debe utilizar publicidad para competencia desleal y desprestigiar a otros sin base, para descalificar a competidores.
3. El servicio debe detallar con veracidad sus componentes básicos, calidad, verdaderos beneficios y las restricciones que posee.

N. CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS, DROGAS Y OTRAS SUSTANCIAS

1. Es indispensable que el recurso humano de la Empresa Eléctrica Municipal de Puerto Barrios acuda al trabajo libre de la influencia de sustancias que puedan impedir la realización de sus actividades de forma segura y efectiva.
2. No está permitido el uso, posesión, venta, elaboración y distribución de drogas, o de cualquier otra sustancia que dañen la salud humana, la integridad del grupo y sus actuaciones.
3. Cualquier colaborador que se encuentre bajo los efectos de una droga, alcohol o cualquier otra sustancia controlada, se sujetará a las medidas disciplinarias correspondientes.

IV. INTEGRACIÓN COMITÉ DE ÉTICA

Según el Acuerdo Número A-004-2021 de la Contraloría General de Cuentas, el Comité de Ética será el órgano interno que vigile el cumplimiento de dicha ley y así mismo, establezca y aplique las sanciones correspondientes a las conductas que repercutan a dicho código. La creación e instauración del Comité de Ética surge de esta necesidad.

El Comité de Ética tiene dentro de sus objetivos los siguientes:

- Impulsar la cultura ética dentro de la organización, así como revisar y actualizar periódicamente la normatividad de buenas prácticas y conducta de negocios.
- Asegurar que se reciban y atiendan todos los reportes de desviaciones, faltas incurridas, o incumplimiento a la normatividad y regulaciones vigentes que se reciban a través de cualquier medio interno o externo.
- Evaluar las controversias, conflictos y faltas relacionadas al Código de Ética.
- Establecer sanciones y planes de acción en casos relacionados con faltas al Código de Ética que representen un impacto negativo significativo para la empresa.



- Revisar los lineamientos, políticas y procedimientos de operación que aseguren el cumplimiento y apego al Código de Ética.
- Establecer en conjunto con el área de Recursos Humanos un plan de capacitación anual sobre cultura ética para el personal.

El Comité de Ética debe estar conformado por directivos de la alta dirección de la institución, estos pueden ser directivos o gerentes de diversas áreas.

El hecho de ser un ejecutivo de alto rango denota honorabilidad y reconocida solvencia moral generada por sus buenos antecedentes en cuanto a conductas éticas.

Cada integrante del Comité de Ética debe conocer ampliamente el Código de Ética, así como las normas, leyes y regulaciones vigentes en lo que compete a buenas prácticas de negocio. Es importante mencionar, que dichos integrantes poseen un título honorífico y no reciben remuneración alguna por sus funciones dentro del Comité.

El Comité de Ética trabaja mediante sesiones periódicas con base en una agenda que tiene el fin de revisar y resolver los casos referentes a faltas al código de ética.

La existencia del Comité de Ética refuerza la imagen ética dentro de la empresa para con sus colaboradores ya que denota sentido de justicia y transparencia.

Y, PARA LOS USOS LEGALES CORRESPONDIENTES, SE EXTIENDE, SELLA Y FIRMA LA PRESENTE EN LA CIUDAD DE PUERTO BARRIOS, CABECERA DEL DEPARTAMENTO DE IZABAL, A VEINTE DÍAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.



P.C. ERWIN REYNALDO FRANCO MORALES
SECRETARIO