

Cooperativa Nuestra Señora de la Candelaria, INC
“Juntos crecemos para el bien de todos”

CODIGO DE ETICA

INTRODUCCION

En cualquier institución donde haya manejo de personal, administración de recursos del tipo que estos sean, y en el caso específico de Cooperativa La Candelaria que se especializa en la administración de recursos financieros, recursos éstos, cuya propiedad es de carácter colectivo, se hace más que una obligación, establecer con meridiana claridad, normas y procedimientos que contribuyan a minimizar las inconductas de los actores involucrados, ya sean estos, empleados o directivos, con el único propósito de que la empresa pueda cumplir con el rol de dar servicios de calidad, que al mismo tiempo, implique mejoría en la calidad de vida de sus asociados y clientes que los demandan.

El código de ética inspira el compromiso de cada uno de nosotros por vivir y hacer vivir los lineamientos que determinan la forma en que debemos proceder, mas que un texto, es el documento que marca la línea para comportarnos de manera íntegra y reflejar así la cultura de la organización.

Cada servicio debe tener el sello de los valores institucionales y los principios éticos que enarbolamos, el que demande nuestros servicios debe poder percibirlo. En este aspecto es significativo inferir que la empresa se ha de sentir comprometida con todo lo que dignamente sea necesario para que el personal se sienta satisfecho con los niveles de oportunidades que se le ofrecen para que pueda alcanzar su desarrollo personal, profesional y social, de tal suerte que esté convencido y orgulloso de ser parte de la Cooperativa la Candelaria.

Tanto el director como el empleado de la cooperativa debe ser respetuoso de los orígenes filosóficos e históricos de la institución, asumiendo como un evangelio la visión, misión, principios, valores, y objetivos que guían y delimitan todo el accionar de la empresa.

Dicho lo anterior, es válido resaltar, que nuestro código de ética, estará orientado al hecho de hacer realidad las aspiraciones concebidas en nuestra misión y visión, en lo que ello implica, dar servicios competitivos, de calidad, a través de un personal calificado, con una clara definición de promover el liderazgo sano, cuyo accionar se encamine a forjar el crecimiento y desarrollo en el marco del respeto a los valores que nos sustentan, como son: responsabilidad, honestidad, compromiso, confiabilidad y

equidad, a lo que debemos hacer honor, si queremos irradiar un estilo de comportamiento dentro de parámetros éticos y morales, socialmente aceptados.

Capítulo 1

PROPOSITO DE NUESTRO CODIGO DE ETICA.

Art. 1

Garantizar que nuestros empelados y directivos, asuman y ajusten su comportamiento dentro de parámetros éticos y morales en conexión con las aspiraciones y objetivos de la Cooperativa, empresarial y socialmente admitidos.

a)- La Cooperativa como empresa de carácter socioeconómico, tiene un alto nivel de responsabilidad fiduciaria derivada de su relación de confianza, confidencialidad y respeto en sus operaciones de negocios y todo su accionar con socios y clientes, para lo cual se necesita establecer normas que garanticen, que protejan y sirvan de muro de contención a la expresión de inconductas que dañan y afectan de forma negativa el propósito de la empresa como gestora de negocios y de compromiso con el desarrollo de sus comunidades de incidencia.

b)- En esa perspectiva, describimos a continuación, el conjunto de normas que regirán, para su absoluto y obligatorio cumplimiento en el ámbito empresarial, comunitario y social, por parte de los actores involucrados, ya sean estos, empleados o directivos o en cualquier otra condición contractual que implique responsabilidad de trabajo con la Cooperativa:

Art. 2

El presente código de ética regirá para la totalidad de la Cooperativa y aplicará para el personal con responsabilidad de trabajo con calidad de empleado, directivo, comisión y todo aquel con quien la Cooperativa establezca relación de trabajo, ya sea remunerado u honorífico.

Art. 3

El personal a que hace referencia el artículo (2) debe exhibir, tanto en su vida pública, como privada, un comportamiento ético y moralmente compatible en su entorno comunitario y social.

Art. 4

Demostrar en palabras y hechos, identificación y fidelidad con su Cooperativa.

Art. 5

Mostrar empoderamiento y respeto a las normativas legales, estatutos, reglamentos, políticas, así como a las leyes que rigen para el sector cooperativo Dominicano.

Art. 6

Manejarse, en las reuniones de su órgano, departamento, comisión o equipo del cual forme parte o participe, por cualquier circunstancia, dentro del más estricto respeto, armonía, actitud positiva y pro-activa y apegado a las exigencias del orden parlamentario, universalmente reconocido.

Art. 7

Las decisiones y/o acuerdos que resulten de las reuniones o encuentros, tendrán carácter de confidencialidad para su divulgación, a menos que el órgano o equipo que las produjo disponga lo contrario.

Art. 8

Nuestros socios y clientes recibirán de parte de los empleados y directivos, un trato respetuoso, cortés y amable y son quienes están llamados a entender, que el servicio al cliente es lo más importante en el negocio y se vuelve inaceptable cualquier actuación que contradiga el espíritu de este artículo, pudiendo ser objeto de sanción quien incurriese en tales faltas.

Art. 9

Nuestros empleados y directivos deberán demostrar honestidad en el desempeño de sus labores, capacidad, lealtad y nunca incurrir en hechos que impliquen robo o fraude, en cualquiera de sus modalidades, ya sea para beneficio propio o de terceros.

Art. 10

El cargo o función no podrá ser usado para agenciarse privilegios en favor propio ni de terceros.

Art. 11

Quienes tengan la responsabilidad de manejar negocios según lo demanda la función o cargo que ostenta, así como, a quien se le haya delegado tal responsabilidad, tiene la obligación de hacerlo asegurándose de que la transacción es segura y beneficiosa para la Cooperativa, y que a la postre no resultará traumática para la empresa.

Art. 12

Incorre en falta grave, todo empleado o directivo que oculte o divulgue información de carácter institucional para sacar provecho personal.

Art. 13

Es obligación de la cooperativa facilitar a sus asociados, informaciones que sean requeridas por éstos, en relación a sus activos participantes y cuidar el carácter confidencial de las mismas.

Art. 14

Respetar y obedecer a los procedimientos y orden establecido en la Cooperativa, es obligación de todo empleado o directivo, así como, promover su fiel cumplimiento.

Art. 15

Es rechazable cualquier tipo de discriminación contra socio o cliente y comete falta quien incurriese en tan reprochable acción, por cualquier razón.

Art. 16

La equidad es un valor que debe ser promovido, así como la justicia, la solidaridad y el respeto mutuo, por parte de directivos y empleados.

Art. 17

Los acuerdos y decisiones institucionales tienen que ser respetados, aunque usted no haya sido partícipe de su aprobación.

Art. 18

Nadie Puede buscar privilegios para su propio provecho ni de terceros en base al uso de los recursos de la institución ni del prestigio de ésta. Esto se califica como conflicto de intereses y sera objeto de sanción.

Art. 19

Los directivos y comisionados realizarán su trabajo de forma honorífica y sólo tendrán derecho a recibir beneficios en condición de dieta y/o viático para compensar gastos propios de la gestión de trabajo que realizan.

Art. 20

La relación de parentesco será respetada tal cual haya sido establecida y contemplada en nuestro estatuto, ley 127 y cualquier otra normativa de carácter legal que rija para la Cooperativa.

Párrafo:

Estos requerimientos deberán ser cumplidos, no sólo, en la conformación de los órganos y la empleomanía fija, sino también, en comisiones y personal contratado de forma temporal.

Art. 21

Se prohíbe la dualidad o triplicidad de trabajo remunerado por parte de empleado alguno, ya sea en la cooperativa o que pudiera alternar con otra institución de carácter privado o público, siempre que éste tenga el carácter de empleado, debidamente contratado, o que de alguna forma afecte negativamente el rendimiento, calidad y

eficiencia de la labor que desarrolla en su cooperativa.

Párrafo:

Si esto ocurriese, el consejo de administración procederá en consecuencia, para corregir la situación.

Art. 22

Toda persona que sirva a la cooperativa, ya sea en calidad de empleado o de directivo, o cualquier otra modalidad en que desarrolle una labor de trabajo, debe poseer niveles de preparación académica, profesional, técnica o de experiencia probada, que garantice la eficacia de la labor que realiza.

Párrafo:

Quien no posea estos atributos, ya estando en la empresa, esta obligado a someterse a entrenamientos de capacitación dentro o fuera de la empresa, que le permitan obtener las competencias para un optimo desempeño de su labor de trabajo.

Art. 23

Es imprescindible, cuando se trate de vincular personal a la labor de trabajo, en cualquiera de sus calidades, conocer el historial de vida de esta persona y asegurarse de que esa condición, sea compatible con los parámetros éticos y morales socialmente aceptados.

Art. 24

Los negocios personales o privados a que se dediquen empleados o directivos de la cooperativa no podrán ser afines con los que realiza la empresa y que de alguna forma, ejerzan competencia con los que oferta la institución.

Art. 25

La Cooperativa respeta el accionar político-partidario de cualquiera de sus directivos o empleados, siempre que esto no interrumpa con su labor y responsabilidad de trabajo en la institución, ni se intente sacar provecho en el manejo de recursos o prevalerse de la influencia institucional para provecho de su proyecto o aspiración política que sustenta.

Párrafo:

La Cooperativa reconoce y es respetuosa del orden político jurídicamente establecido en un estado de derecho y democrático; y al mismo tiempo hace valer el principio de no discriminar por razones políticas, raza, credo o cualquier otra condición natural.

Art. 26

Es de obligación respetar y subordinarse al orden jerárquicamente establecido, ya sea en el nivel operativo o normativo, sin que ello implique sumisión ni privación del ejercicio del justo derecho individual de la persona.

Art. 27

Se hace valer el principio de que “**el cliente es lo primero**” y merece atención privilegiada por parte de empleados y directivos, cuidando en todo caso, el valor de la equidad y la igualdad.

Art. 28

Tanto el director como el empleado se preocuparán y cuidarán de un desempeño de su rol con la mayor calidad y eficiencia, procurando siempre, que la empresa obtenga los mejores resultados financieros para beneficio de sus asociados.

Art. 29

Directivos y empleados, o empleados entre si, evitaren establecer relaciones sentimentales, ya sean éstas, formales o no formales y si esto ocurriese, uno de ellos, tendrá que prescindir de la función que realiza en la institución.

Art. 30

El acto de mentir, por parte de empleado o directivo, será reprochable y objeto de sanción, por ser atentatorio de la seguridad y credibilidad institucional.

Párrafo:

Procurarán, en todo caso, actuar de cara a la verdad y apegados al fiel cumplimiento de los valores que profesamos, siendo solidarios, respetuosos de las normas vigentes, del derecho ajeno y de la condición humana.

Art. 31

Es de Obligatoriedad, para todos los actores a que hace referencia este código, el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el mismo, so-pena de ser pasibles de sanciones que los órganos competentes, con previa comprobación y evaluación de las circunstancias en que se produce el hecho y su naturaleza, decidan aplicar, de forma razonable y justa.

Art. 32

El presente código, que rige para empleados y directivos, será conocido por los actores y no podrán alegar ignorancia.

Párrafo:

La Cooperativa proporcionará un ejemplar del mismo y se instruirá al respeto de su contenido.

Capítulo II

DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DISCIPLINA

Art. 33

SE COSTITUYE EL COMITÉ DE ÉTICA Y DISCIPLINA

Este tendrá por objeto conocer de las faltas o infracciones en que pudieran incurrir, tanto directivos como empleados en lo que concierne al irrespeto de lo planteado en este Código de Ética, Carrera Dirigencial y Reglamento del Talento Humano, en nuestra Cooperativa la Candelaria.

Párrafo:

Será la garantía de la aplicación de un régimen de consecuencia que de respuesta con las sanciones pertinentes a los infractores, de forma ejemplarizadora.

Estructura del Comité de Ética y Disciplina

Art. 34

Estará integrado por (5) cinco miembros, de la forma siguiente:

- a) El Pte. y secretario del Consejo de Administración.
- b) El Pte. y secretario del Consejo de Vigilancia.
- c) El Pte. del Comité de Crédito y el Gte. De RR.HH, éste último sin derecho a voto.

Art. 35

Faltas y su clasificación.

Constituyen faltas todas aquellas acciones que contravengan las exigencias de buen comportamiento exigido, deseado o sustentado en nuestro Código de Ética, Reglamento de Carrera Dirigencial y Reglamento de Talento Humano que rigen y aplican para directivos y/o empleados de nuestra cooperativa.

A- Las faltas se clasifican en:

1. Simples o leves
2. Graves
3. Muy graves

B- Constituyen faltas simples o leves:

1. Irrespeto al orden parlamentario establecidos en reuniones y encuentros.
2. Hablar sin derecho a la palabra.
3. Ofender con palabras descompuestas.
4. Faltar a convocatoria sin excusa previa.

5. Impuntualidad recurrente y sin justificación.
6. Provocar discusiones en el ambiente de trabajo.
7. No reportar a tiempo las informaciones y reporte solicitados.
8. Vestir de forma inadecuada, dentro o fuera del entorno de trabajo y otras acciones que pudieran de alguna manera afectar el desempeño de la labor de trabajo y la imagen institucional.

Párrafo:

El nivel de faltas simples o leves, puede ser conocido por el órgano, departamento o funcionario competente, a quien reporta el infractor, sin perjuicio de incurrir en violación del presente código.

C. Faltas graves:

Son todas aquellas inconductas que al ser cometida por la persona constituyen alto riesgo y amenaza para la estabilidad y tranquilidad institucional, convirtiéndose en factor distorsionador del buen desempeño de la empresa en favor de sus clientes y asociados, al tiempo que ponen en cuestionamiento el desempeño del sujeto en la función que le ha sido confiada.

Párrafo 1:

Se tipifican como faltas graves las siguientes inconductas:

1. Irrespetar las normas, reglamentos, estatuto, leyes y cualquier normativa legal que rija para la institución.
2. Divulgar informaciones que son de carácter confidencial y uso exclusivo de la institución.
3. Irrespetar de cualquier forma a nuestros clientes y socios, ya sea con palabras o con hechos.
4. Usar la influencia del cargo para beneficio propio o de terceros en perjuicio de la empresa.
5. Ocultar o divulgar información de carácter institucional para beneficio propio en perjuicio de la empresa.
6. Irrespetar normas y procedimientos internos implementados por la cooperativa para facilitar y eficientizar los servicios.
7. Discriminar, por cualquier razón a nuestros clientes y socios.

- 8.Privilegiarse o privilegiar a terceros con recursos propiedad de la institución.
- 9.Usar recursos de la empresa para impulsar o sustentar proyecto político, personal o de terceros.
- 10.Desobedecer la línea de mando o faltar el respeto al superior jerárquico.
- 11.Afectar de cualquier forma el servicio a clientes y asociados.
- 12.Violación de cualquiera de los dispositivos de este Código de Ética, Carrera Dirigencial y Reglamento del Talento Humano, de forma deliberada.

Párrafo 2:

Entran en la categoría de faltas graves, acciones no previstas en la descripción de esta normativa, pero que se consideren dañinas a la salud de la institución, afectándola en su noble compromiso de brindar servicios de calidad a sus clientes y asociados.

Faltas muy graves

Son aquellas inconductas cuyos efectos ponen en alto riesgo el funcionamiento normal y positivo de la operatividad empresarial y su fundamento institucional.

Párrafo:

En esta categoría de faltas muy graves están:

- 1.Cometer robos o actos fraudulentos, ya sea en beneficio propio o de terceros.
2. Mentir de forma deliberada ya sea en defensa propia o de terceros. El acto de mentir es reprochable e inadmisibile, por parte de la persona, pues esto echa por tierra valores que profesamos, como: la honestidad y responsabilidad y que todo empleado o directivo está llamado a honrar con su comportamiento.
- 3.Además de estas inconductas calificadas de muy graves, pueden tomarse en cuenta otras acciones no previstas aquí, pero que, por sus efectos y alcance del daño a la cooperativa, pudieran ser calificadas como tales.

Art. 36. Niveles de sanción por faltas cometidas.

A- Para faltas consideradas simples o leves.

1. El afectado se llama a la autocrítica y la crítica, a lo interno, amonestación verbal o por escrito.

B- Faltas Graves:

El infractor podrá ser objeto de sanciones como son:

1. Multas, 2. Suspensión temporal y multa.

C. Faltas muy graves:

Cuando la acción sea calificada en esta categoría, se procede a aplicar sanciones como :

1. Suspensión definitiva del cargo o función que desempeña.
2. Reparar el daño cometido y lo contemplado en (1).
3. Lo contemplado en (1), sometimiento formal a la justicia ordinaria, con base en acusaciones formales y comprobadas, según expediente acusatorio.

Art. 37. Rol del Comité de Ética y alcance de su funcionamiento.

a) Conocerá de las faltas o infracciones cometidas por las personas a que hace alusión este código, a los fines de evaluarla y proponer al Consejo de Administración el tipo de sanción que esto conlleva.

b) Los niveles de falta que fundamentalmente conocerá este comité de Ética son: las graves y muy graves, sin que le sea impedido conocer de faltas simples o leves, si las circunstancias, así lo demandan. En tal sentido se faculta a los órganos de dirección, a la Gerencia Gral, Gerencia de oficina y encargados de departamentos, a proceder en la aplicación de sanción, a la persona infractora, ubicada por debajo de su línea de mando, en lo referente a este nivel de faltas.

c) Las denuncias o acusaciones podrán llegar al Comité de Ética de: Personas de dentro o de fuera de la institución, de los órganos de dirección, de los incumbentes o departamentos operativos, de los Distritos Cooperativos, de los socios y de cualquiera otra fuente, en que se muestre sano interés de contribuir y aportar al crecimiento y desarrollo positivo de la Cooperativa.

d). Cuando se haga una acusación o denuncia, la misma tiene que ser sustentada con elementos de razón válida y debidamente firmada por escrito.

e). Cuando se trate de rumor alrededor de un hecho que pueda vincular a alguien en el ámbito de lo que recoge nuestro Código de Ética, se procederá a hacer la investigación, si el comité lo considera de valor.

Art. 38

El Comité de Ética y Disciplina no aplicará la sanción, su obligación es proponerla al Consejo de Administración, quien tendrá la facultad de acogerla tal cual se propone,

modificarla o rechazarla, de lo cual está obligado a dar cuenta en plazo no mayor de 30 días, de la decisión adoptada, la cual siempre será por mayoría absoluta de sus integrantes.

Párrafo 1:

Este mismo criterio de votación de la mayoría absoluta, rige por igual, para el Comité de Ética y Disciplina.

Párrafo 2:

En todo caso, los estamentos que les corresponda tomar decisiones al respecto de este asunto, deberán procurar el consenso, en lo posible.

Art. 39

Cuando la persona haya sido afectada por una sanción y que la considere no justa o improcedente, puede apelar ante el Consejo de Vigilancia, en defensa propia y este órgano procederá a evaluar la medida y decidir, según su criterio.

Art. 40. Cómo se constituye el quorum en el comité de Ética y Disciplina?

- a) Está compuesto por (5) miembros titulares y un miembro sin derecho a voto.
- b) Tres de ellos constituyen quorum, siempre que dentro de éstos haya, mínimo, un representante de vigilancia y de administración.
- c) El presidente del comité lo será el presidente de administración y en su ausencia, preside el presidente de vigilancia. El secretario del comité lo será, el secretario del Consejo de Vigilancia y los demás serán miembros.

Art. 41

Esta parte del Código de Ética referida a la conformación y funcionamiento, así como su alcance, aplica para la totalidad de los actores vinculados al accionar de la cooperativa, ya sea en el aspecto de lo normativo o de lo operativo y representa, al mismo tiempo, la más legítima expresión de voluntad para que ninguna inconducta, no importa quien la cometa, no se quede exenta de sufrir el rigor de la aplicación de la sanción requerida y con ello, dar sentido a la aplicación de un verdadero régimen de consecuencia.

Art.42

DISPOSITIVO FINAL.

El contenido de éste Código de Ética no contradice ni sustituye mandato alguno de nuestro estatuto social, la ley 127, que rige para el Sistema Cooperativo Dominicano ni la constitución de la república, en lo que concierne al ejercicio del legítimo derecho ciudadano. Estos últimos, adquieren y ejercen poder de supremacía, al momento de decidir a favor o en contra de cualquier persona a la que hace alusión el presente Código

de Ética y el Comité de Ética y Disciplina.

La Comisión de trabajo integrada por los hermanos:

ANTOLIN AQUINO TOLENTINO, CARLOS DE LA CRUZ FABIÁN y LEONARDO FRANCISCO SANTANA, agradecen al honorable Consejo de Administración la confianza depositada en nosotros, para cumplir tan importante y digna tarea, que sin lugar a duda, marca un antes y un después, en esa bien intencionada voluntad y aspiración de sustanciar nuestro lema de: “Juntos crecemos para el bien de todos”.

Marzo 19 del 2019.

Gestión 2018-2019.

Aprobado en reunión Extraordinaria del Consejo Ampliado de fecha 11/06/2019.

Lic. Pascual Brito Fabián

Pte. Cons. De Adm.

Sr. Gabino Peguero

Sec. Cons. Adm.

INDICE TEMATICO

Introducción.....	1
Capitulo I.....	2
Propósito de Nuestro Código de Etica.. ..	2
Capítulo II.....	7
Del Comité de Etica y Disciplina.....	7
Se Constituye el Comité de Etica y Disciplina.....	7
Faltas y su clasificación	8
Rol del Comité de Etica y alcance de su funcionamiento.....	11
Como se constituye el quorum en el Comité de Etica y Disciplina.... ..	12
Dispositivo final.....	12