



Aprueban "Código de Ética y Conducta de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC"

# Resolución de Superintendencia

N° 177-2020-SUCAMEC

Lima, 27 de julio de 2020

## VISTOS:

Los Informes Técnicos N° 001-2020-SUCAMEC-OFELUC y N° 007-2020-SUCAMEC-OFELUC de fechas 26 de febrero y 23 de junio de 2020, respectivamente, emitidos por la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha Contra la Corrupción; el Informe N° 00070-2020-SUCAMEC-OGRH de fecha 24 de junio de 2020, emitido por la Oficina General de Recursos Humanos; el Informe Técnico N° 083-2020-SUCAMEC-OGPP de fecha 30 de junio de 2020, emitido por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe Legal N° 00347-2020-SUCAMEC-OGAJ de fecha 23 de julio de 2020, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1127 se creó la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC, como Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio del Interior, con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía administrativa, funcional y económica en el ejercicio de sus funciones;

Que, mediante Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificada por la Ley N° 28496 se establecen principios, deberes y prohibiciones éticas que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, adicionalmente, se señala que el órgano de Alta Dirección de cada entidad pública ejecuta en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de la probidad, transparencia, justicia y servicio público establecidas en el Código de Ética de la Función Pública;

Que, asimismo, el artículo 4° del mismo texto legal refiere que se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos, sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado, no importando el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto;

Que, por otro lado, el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, tiene por objetivo general contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; así como garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía;

Que, por su parte, el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, tiene como objetivo establecer medidas en materia de integridad pública con el fin de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos y de las entidades señaladas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno. Asimismo, su artículo 4° señala que los códigos son los instrumentos mediante los cuales se establecen los lineamientos para la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores civiles con el fin de promover una cultura de integridad y servicio a la ciudadanía al interior de cada entidad;





## Resolución de Superintendencia

Que, el artículo 2° del Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, señala que las máximas autoridades de las entidades públicas responsables en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 adoptarán, en el ámbito de sus competencias, las medidas necesarias para su ejecución y velarán por su cumplimiento;



Que, el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 tiene como objetivo específico 1.4 el *"Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los servidores civiles y en la ciudadanía"*; asimismo, la Tabla 11 "Modelo de Integridad para las entidades del sector público" en su componente 3 "Política de Integridad", subcomponente 3.1. sugiere que cada entidad pública cuente con un Código de Ética. De igual forma, la Tabla 3 en su Objetivo Específico 1.5 establece que se debe instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en la Administración Pública;

Que, los literales a) y b) del artículo 14° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUCAMEC, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-IN, modificado por Decreto Supremo N° 017-2013-IN, señalan que la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha Contra la Corrupción tiene como función proponer políticas, estrategias, planes, programas, proyectos y lineamientos para el fortalecimiento ético, la prevención y lucha contra la corrupción en el ámbito interno de la institución, así como efectuar su seguimiento y evaluación. Asimismo, promover y desarrollar acciones para el fortalecimiento ético y la prevención de la corrupción en el ámbito interno de la institución;



Que, en virtud de ello, la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha Contra la Corrupción ha elaborado el proyecto del "Código de Ética y Conducta de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC", el mismo que tiene como objetivo, entre otros: *"Contribuir a que el personal que labora en la SUCAMEC se conduzca hacia la búsqueda de un ideal de conducta humana, que conlleve al beneficio de quienes forman parte de ella, teniendo en consideración que su labor contribuye al logro de la misión y visión de la Entidad"*. Además, tiene por finalidad, entre otras: *"Promover los valores éticos en el personal de la SUCAMEC, a partir de los cuales pueda desarrollar un comportamiento responsable y eficaz en el ejercicio de sus funciones"*;



Que, por otro lado, a través de la Resolución de Superintendencia N° 920-2017-SUCAMEC, se aprobó el Código de Conducta de la SUCAMEC. Asimismo, mediante Resolución de Superintendencia N° 686-2018-SUCAMEC se aprobó el "Código de Ética Institucional" para los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC;



Que, en tal sentido, considerándose que el proyecto de "Código de Ética y Conducta de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC" considera los aspectos éticos y de conducta conforme a la normativa vigente, corresponde dejar sin efecto el Código de Conducta de la SUCAMEC y el "Código de Ética Institucional" para los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC, aprobados mediante Resolución de Superintendencia N° 920-2017-SUCAMEC y N° 686-2018-SUCAMEC, respectivamente;



Que, a través de los Informes Técnicos N° 001-2020-SUCAMEC-OFELUC y N° 007-2020-SUCAMEC-OFELUC y el Informe N° 00070-2020-SUCAMEC-OGRH, la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha Contra la Corrupción y la Oficina General de Recursos Humanos, respectivamente, emiten opinión favorable, en el ámbito de sus competencias, respecto al proyecto del "Código de Ética y Conducta de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC";



Que, con Informe Técnico N° 083-2020-SUCAMEC-OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto emitió opinión técnica favorable para la aprobación del "Código de Ética



# Resolución de Superintendencia

y Conducta de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC” señalando que permitiría establecer principios y valores éticos, además de contribuir a un ideal de conducta de los servidores y funcionarios de la SUCAMEC;

Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica a través del Informe Legal N° 00347-2020-SUCAMEC-OGAJ de fecha 23 de julio de 2020, indica que el proyecto del “Código de Ética y Conducta de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC” cumple con las disposiciones establecidas en la normatividad vigente, correspondiendo su aprobación por el Superintendente Nacional mediante Resolución de Superintendencia;



Con el visado del Gerente General (e), del Jefe de la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha Contra la Corrupción, de la Jefa (e) de la Oficina General de Recursos Humanos, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica;



De conformidad con la Ley que modifica la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificada por la Ley N° 28496; su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM; el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción; el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción; el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-202; con las facultades conferidas en el Decreto Legislativo N° 1127, Decreto Legislativo que crea SUCAMEC, y el Reglamento de Organización y Funciones de la SUCAMEC, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-IN, modificado por Decreto Supremo N° 017-2013-IN;

## SE RESUELVE:



**Artículo 1.-** Aprobar el “Código de Ética y Conducta de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC”, el mismo que en documento anexo forma integrante parte de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Dejar sin efecto el Código de Conducta de la SUCAMEC y el “Código de Ética Institucional” para los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC, aprobados mediante Resolución de Superintendencia N° 920-2017-SUCAMEC y N° 686-2018-SUCAMEC, respectivamente.



**Artículo 3.-** Publicar la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC ([www.sucamec.gob.pe](http://www.sucamec.gob.pe)).



**Regístrese y comuníquese.**

  
CARLOS SAMUEL TUSE LLOCLLA  
Superintendencia Nacional  
Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad  
Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC



**CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE  
CONTROL DE SERVICIOS DE SEGURIDAD,  
ARMAS, MUNICIONES Y EXPLOSIVOS DE  
USO CIVIL – SUCAMEC**

ÍNDICE



CAPÍTULO I: OBJETIVOS. .... 3

CAPÍTULO II: FINALIDAD. ....3

CAPÍTULO III: ALCANCE. .... 3

CAPÍTULO IV: BASE LEGAL. .... 3

CAPÍTULO V: RESPONSABILIDAD. .... 4

CAPÍTULO VI: PRINCIPIOS. .... 4

CAPÍTULO VII: VALORES. .... 7

CAPÍTULO VIII: DEBERES. .... 9

CAPÍTULO IX: PROHIBICIONES. .... 12

CAPÍTULO X: INFRACCIONES Y SANCIONES. .... 15

CAPÍTULO XI: INCENTIVOS Y ESTÍMULOS PARA EL TRABAJADOR DENUNCIANTE..... 16

CAPÍTULO XII: CONOCIMIENTO, DIFUSIÓN Y MONITOREO ..... 16

ANEXOS. .... 17



**CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTROL DE SERVICIOS DE SEGURIDAD, ARMAS, MUNICIONES Y EXPLOSIVOS DE USO CIVIL – SUCAMEC**

**CAPÍTULO I.- OBJETIVOS**

Los objetivos del presente Código de Ética y Conducta (en adelante el Código) son los siguientes:

- 1.1. Contribuir a que el personal que labora en la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (en adelante, SUCAMEC), se conduzca hacia la búsqueda de un ideal de conducta humana, que conlleve al beneficio de quienes forman parte de ella, teniendo en consideración que su labor contribuye al logro de la misión y visión de la Entidad.
- 1.2. Establecer valores y principios de carácter ético, deberes y prohibiciones que orienten la conducta del personal de la SUCAMEC, en el ejercicio de sus funciones, dentro del ámbito laboral.
- 1.3. Establecer acciones ante el incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Código, tutelando los valores y principios establecidos en el presente Código de Ética y Conducta de la SUCAMEC.
- 1.4. Establecer medidas en materia de integridad pública con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos frente a los usuarios y la ciudadanía.

**CAPITULO II.- FINALIDAD**

Los fines del presente Código son:

- 2.1. Promover los valores éticos en el personal de la SUCAMEC, a partir de los cuales pueda desarrollar un comportamiento responsable y eficaz en el ejercicio de sus funciones.
- 2.2. Establecer las bases de una cultura organizacional en el trabajo, orientada hacia el compromiso con la Entidad, predominando la comunicación, creatividad, solidaridad, trabajo en equipo y apertura al cambio, generando un adecuado clima laboral.
- 2.3. Establecer estímulos e incentivos para el personal de la SUCAMEC por el cumplimiento de los principios, deberes y obligaciones establecidas en el presente Código; así como dotar de mecanismos de protección a favor del personal de la SUCAMEC que denuncie el incumplimiento de las disposiciones del presente Código.
- 2.4. Propender a la probidad del personal de la SUCAMEC previniendo que se presenten conflictos de intereses y/o se incurra en actos de corrupción.
- 2.5. Contribuir al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno.

**CAPÍTULO III.- ALCANCE**

Los valores, principios, deberes y prohibiciones establecidos en el presente Código se aplican a todo el personal que desarrolla actividades en la Entidad o a nombre de la Entidad, tanto en el ejercicio de funciones jerárquicas como subordinadas y cualquiera sea la naturaleza del vínculo laboral o modalidad de contratación que mantengan con la SUCAMEC.



**CAPÍTULO IV.- BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley N° 28496, Ley que modifica la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1127, Decreto Legislativo que crea la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC.
- Decreto Legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 004-2013-IN, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la SUCAMEC, modificado por Decreto Supremo N° 017-2013-IN.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327 que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- Resolución Ministerial N° 050-2009-PCM, Resolución Ministerial que aprueba la Directiva N° 001-2009-PCM/SGP "Lineamientos para la promoción del Código de Ética de la Función Pública en las entidades públicas del Poder Ejecutivo".
- Resolución Ministerial N° 195-2012-PCM, que modifica el título de la Directiva N° 001-2009-PCM-SGP por el de "Reconocimiento a las Prácticas de Buen Gobierno en las Entidades del Poder Ejecutivo".
- Resolución de Superintendencia N° 686-2018-SUCAMEC que aprueba el "Código de Ética Institucional" para los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC.
- Resolución de Superintendencia N° 708-2016/SUCAMEC, que modifica la Resolución de Superintendencia N° 305-2014/SUCAMEC, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS de la SUCAMEC.
- Resolución de Superintendencia N° 920-2017-SUCAMEC, que aprueba el Código de Conducta de la SUCAMEC.



**CAPÍTULO V.- RESPONSABILIDAD**

Es responsabilidad de la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha contra la Corrupción, el ejecutar las medidas necesarias para promover la cultura de probidad, eficiencia, justicia y servicio público establecida en el presente Código. Así como difundir el presente Código, según lo establecido en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.

**CAPÍTULO VI. - PRINCIPIOS**

El personal de la SUCAMEC debe actuar dentro del marco de los siguientes principios:

**6.1. Eficiencia.**

Realizar cada una de las funciones y labores que le son encomendadas con la más alta calidad, buscando obtener el resultado adecuado en el momento oportuno.



Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:



- Elaborar los perfiles y/o condiciones para el ingreso de personal nuevo, en función de los objetivos que se pretende alcanzar en beneficio de la Entidad.
- Procurar contar con la capacitación adecuada para el cumplimiento cabal de sus funciones.
- Otorgar plazos adecuados para el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- Respetar los plazos establecidos para la realización de las actividades encomendadas.

## 6.2. Idoneidad

Desempeñar sus funciones, desenvolverse con aptitud técnica, legal y moral, condiciones esenciales para el ejercicio de la función pública, propendiendo a una formación sólida acorde a las necesidades de la SUCAMEC y de la sociedad, capacitándose para el debido cumplimiento de sus labores.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Cumplir con los programas de capacitación dispuestos obligatoriamente por la entidad y con aquellos otros necesarios para el mejor desempeño del puesto.
- Aportar con conocimientos y experiencia para optimizar los procesos en el órgano o unidad orgánica donde desempeñe sus funciones.

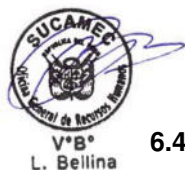


## 6.3. Justicia y equidad

Ofrecer permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando siempre con equidad en sus relaciones con el Estado, sus superiores, sus subordinados, los usuarios y la ciudadanía.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- En la evaluación del cumplimiento de los requisitos de los perfiles de los postulantes en una convocatoria efectuada por la Entidad, el servidor a cargo considerará los principios de méritos, transparencia e igualdad de oportunidades.
- El servidor encargado de efectuar las opiniones técnicas o legales para el otorgamiento de un beneficio a un usuario deberá actuar con estricto respeto de las normas pertinentes.
- El superior jerárquico del servidor otorga una felicitación sustentada en razones objetivas, sin ningún tipo de afinidad o intencionalidad, debiendo impartir un trato igualitario entre los colaboradores.



## 6.4. Lealtad al Estado de Derecho

El personal de la SUCAMEC debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. El estado de Derecho es aquel Estado en donde sus autoridades se rigen, permanecen y están sometidas a un derecho vigente, es decir, en un estado de derecho, toda acción de parte de la sociedad y del estado está sometida y sustentada por normas jurídicas.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- El servidor debe actuar cumpliendo las funciones que se le han encomendado, en beneficio de la institución con lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho.



## 6.5. Lealtad y obediencia en la institución

Actuar con identidad, fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la institución, cumpliendo las órdenes impartidas por el jefe inmediato y superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las labores a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o





ilegalidad manifiesta, las cuales deben de ser puestas en conocimiento del jefe inmediato y superior jerárquico competente, según sea el caso.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:



- El servidor en el desarrollo de sus funciones acata las directrices que le impartan sus superiores en beneficio del cumplimiento de los objetivos y planes del órgano o unidad orgánica.
- El servidor denuncia los mandatos que reciba de su superior que sean contrarios al ordenamiento jurídico.
- El servidor otorga conformidad de servicios para el pago a proveedor, siempre que se haya prestado efectivamente el servicio, de acuerdo con los términos de referencia requeridos.

### 6.6. Objetividad

Actuar con imparcialidad y diligencia analizando todos los elementos del caso antes de tomar una decisión, prescindiendo de cualquier tipo de fin o interés subjetivo.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:



- Obrar con imparcialidad en la evaluación de fundamentos de hecho y de derecho, libre de influencias que pudieran deteriorar las conclusiones derivadas de evidencias obtenidas, permitiendo proceder con rectitud.
- Mantener una conducta libre de cualquier situación que pudiera identificarse como incompatible con la objetividad requerida en sus funciones.
- Permitir y preservar en todo momento el acceso a la información, a los superiores jerárquicos y a las personas encargadas del control interno o externo de sus actividades.



### 6.7. Prevención

Adoptar medidas preventivas para detectar posibles actos de corrupción y faltas al código de ética, evitar los conflictos de interés y asegurar la calidad del servicio de la administración pública.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:



- Abstenerse de participar en comités a cargo de procedimientos donde las o los postores sean personas con las que se mantenga una relación de amistad, de familia o de otra índole muy cercana.
- Ayudar a los compañeros a evaluar si se encuentran en una situación de conflicto de intereses.
- Realizar la declaración jurada de intereses en el tiempo y con la periodicidad que sea necesaria.
- Informar al órgano competente en el momento en que se identifique un potencial conflicto de intereses en el cumplimiento de sus funciones.
- Evaluar con objetividad cualquier decisión que se tome en la función pública, dejando de lado interpretaciones o intereses personales.



### 6.8. Probidad

Actuar de manera imparcial, con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses institucionales, desechando el provecho o ventaja personal o de terceras personas en claro rechazo a la corrupción en todos sus ámbitos.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- El servidor utiliza los recursos públicos procurando la mayor eficiencia en el logro de los objetivos institucionales y nunca con fines de aprovechamiento político, particulares o en beneficio de terceros.





- El servidor reintegra el monto de lo viáticos no utilizados en el desarrollo de una comisión de servicios y da cuenta de sus gastos en la oportunidad establecida en el respectivo procedimiento.
- El servidor que representa a la Entidad en el dictado de conferencias, cursos, actividades académicas o culturales no percibe ingresos adicionales por dicha participación.

### 6.9. Respeto



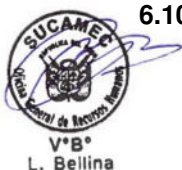
Regir su conducta observando la Constitución y las leyes, así como las normas internas de la Entidad, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos de defensa y debido procedimiento, así como el respeto a la dignidad de la persona.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Mantener un ambiente laboral en el que prime el respeto en las relaciones entre compañeras y compañeros, con las y los jefes y en el trato que se brinda a la ciudadanía y entre los servidores de la entidad.
- Mantener una conducta honrada con las pertenencias de las y los compañeros, jefes y jefes o bienes de la entidad.
- Expresar las diferencias de opinión con las y los compañeros de trabajo y las y los jefes en términos cordiales a través de comentarios constructivos.
- Actuar en el ambiente laboral demostrando orden, limpieza y evitando realizar ruidos molestos como demostración de respeto hacia las y los jefes, las y los compañeros, así como las y los usuarios.



### 6.10. Veracidad



Expresar y desenvolverse con autenticidad en las relaciones laborales con los miembros de la Entidad y con terceros, contribuyendo al esclarecimiento de los hechos, en caso de presunta transgresión de este principio.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- El servidor consigna en su hoja de vida toda la información referida a su formación profesional y experiencia laboral, conforme a la realidad, la misma que podrá contrastarse documentalmente.
- Expresarse con autenticidad y honestidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la Institución y con la ciudadanía.
- Hacer uso responsable de los viáticos y permisos de salida, proporcionando información veraz.
- Presentar de manera oportuna la información necesaria para su publicación en el Portal de Transparencia Estándar, Portal de Datos Abiertos, así como para la atención de solicitudes de acceso a la información pública y la elaboración de los informes de rendición de cuentas.
- Actuar con transparencia en el accionar diario para el cumplimiento de nuestras funciones.



## CAPÍTULO VII.- VALORES

El personal de la SUCAMEC, en el ejercicio de sus funciones debe tener en consideración los siguientes valores:

### 7.1 Calidad del Servicio

Estándares que deben cumplirse para cumplir y satisfacer las expectativas que tiene el administrado de la entidad. Este valor está ligado a conceptos como la accesibilidad, capacidad de respuesta, seguridad, confiabilidad, transparencia, entre otros aspectos.



## 7.2 Conocimiento

Ayuda a formar organizaciones sólidas que permitan a sus profesionales lograr mejores resultados. Además, es una herramienta clave para conseguir el éxito. La legalidad de las acciones se defiende mejor con el conocimiento.



## 7.3 Disciplina

Los servidores de la SUCAMEC actúan con constancia, dedicación y firmeza en la consecución de propósito y objetivos de la Entidad, que van en bien de la Institucionalidad pública.

## 7.4 Honestidad

Es un valor que tiene estrecha relación con los principios de la verdad, justicia, integridad, moral, respeto y sinceridad. Un colaborador honesto es sinónimo de una institución transparente.



## 7.5 Justicia

Los servidores de la SUCAMEC brindan un trato imparcial, equitativo e igualitario a todas las personas, sin discriminación alguna, garantizando la seguridad jurídica del procedimiento.

## 7.6 Orden

Los servidores de la SUCAMEC organizan sus labores de forma coherente y lógica, respetando las jerarquías dentro de la administración pública.



## 7.7 Pro-Actividad

Capacidad de las personas afrontar los cambios, anticiparse a los hechos y tomar decisiones como parte de una gestión responsable. Un trabajador proactivo conoce sus fortalezas y debilidades, manifiesta sus opiniones de forma asertiva, transforma los problemas en oportunidades y es perseverante.

## 7.8 Puntualidad

Disciplina que cada colaborador necesita para cumplir con las obligaciones que se han fijado. El control del tiempo permite trabajar de manera ordenada para el beneficio de los usuarios. Un equipo puntual tendrá mejores resultados.



## 7.9 Responsabilidad

Compromiso con las funciones encomendadas. Es un valor necesario para el cumplimiento de cada obligación asignada. La responsabilidad de los servidores de la SUCAMEC mejorará la percepción que cada usuario tiene sobre la institución. Un equipo responsable es un equipo empoderado.

## 7.10 Solidaridad

Los servidores de la SUCAMEC muestran empatía y compromiso hacia todas las personas, basándose en el interés y el bienestar común, y la seguridad ciudadana.



## 7.11 Trabajo en Equipo

Permite a las personas colaborar para lograr un fin común. Cuando se trabaja en equipo se potencian las capacidades de cada colaborador. Este valor genera un sentido de compañerismo que permite elevar los niveles de productividad de cada uno de los trabajadores involucrados.

## 7.12 Transparencia



Cualidad que exige a los servidores de la SUCAMEC actuar con sinceridad en la búsqueda de una institución íntegra. Ser transparente es ser claro en las acciones, ideas y conductas en sus labores. Una institución transparente es una institución con un valor agregado.

## CAPÍTULO VIII.- DEBERES

Constituyen deberes del personal de la SUCAMEC los siguientes:

### 8.1. Conocimiento y actuación

El personal de la SUCAMEC debe conocer, respetar y hacer cumplir las leyes y reglamentos internos de la entidad. En los casos no contemplados por la ley y reglamentos, deben conducirse con criterios de ética, transparencia y de acuerdo con el presente Código de Ética y Conducta.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Leer y acatar el Código de Ética y Conducta e integrar los principios que establece la conducta personal y en la forma en que se realizan las funciones a nombre de la SUCAMEC.
- Reportar vulneraciones o posibles vulneraciones del Código de Ética y Conducta, de las políticas y los procedimientos de la SUCAMEC, así como de los derechos y las regulaciones, lo antes posible. Esto incluye los procesos y las prácticas existentes que parecen quebrantar cualquiera de los anteriores.
- Asistir y participar activamente en entrenamiento e iniciativas de ética y otro de cumplimientos obligatorios.



### 8.2. Obligaciones adicionales de los Jefes y Gerentes

Existen responsabilidades adicionales que van más allá de los requisitos básicos de todos los demás servidores públicos.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Asegurar que el personal a su cargo esté familiarizado con el presente Código, por ende, se es responsable que éstos entiendan sus deberes y derechos respecto al Código de Ética y Conducta de la SUCAMEC.
- Supervisar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta y asegurar que sus colaboradores inmediatos reciban las capacitaciones idóneas.
- Proporcionar apoyo y orientación en el proceso de integración del Código de Ética y Conducta en el trabajo diario.
- Los Jefes y Gerentes de la SUCAMEC no permiten que se adopten medidas de represalia contra cualquier persona que reporte cualquier acto que se ajuste al presente Código de Ética y Conducta.



### 8.3. Responsabilidad Social

La SUCAMEC reconoce el rol que cumple dentro de la sociedad y, por tanto, considera dentro de sus funciones y en su interacción con aquellos con los que se relaciona, practicar responsabilidades que busquen generar un impacto positivo sobre la sociedad y el medioambiente, lo cual beneficia directamente a la ciudadanía.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Promover la incorporación de buenas prácticas socialmente responsables en nuestra institución, tanto en servidores como a personas externas a la entidad.





- Cuidar el uso eficiente de los recursos (por ejemplo: insumos desechables, papel, combustible, energía, agua, entre otros) que se utilizan regularmente en el trabajo.
- Procurar utilizar en mayor medida los sistemas informáticos disponibles en la institución para el adecuado desarrollo de las funciones con miras a un Gobierno Electrónico.

#### 8.4. Seguridad y Salud

Los servidores de la SUCAMEC se comprometen a hacer que las condiciones de trabajo seguras y saludables sean una prioridad. Como tal, se debe llevar a cabo las labores en conformidad con todas las leyes aplicables concernientes a la salud y seguridad y sus regulaciones, así como a las políticas y procedimientos de la entidad.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Informar de inmediato acerca de los accidentes, incidentes o cuasi accidentes, así como las posibles condiciones de riesgos, para que se puedan tomar medidas adecuadas para resolver el problema y evitar lesiones futuras.
- Fomentar el desarrollo de la actividad física y conductas saludables en los servidores.
- Estar alerta ante eventuales situaciones de riesgo laboral que afecten la seguridad y salud ocupacional de las personas, informando a la jefatura o gerencia de la que se forma parte, encargarse de la seguridad o delegar a algún miembro del comité de seguridad, de manera que se adopten las medidas necesarias para prevenir posibles accidentes o enfermedades.



#### 8.5. Trato al usuario

Los servidores de la SUCAMEC se comprometen a brindar una atención de calidad y con vocación de servicio al administrado y/o usuarios, y por ello se debe entender la individualidad, cultura y entorno social al igual que las necesidades específicas.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Interactuar con los usuarios, ya sea de manera presencial, telefónica o virtual, con un trato respetuoso, cordial e igualitario, respeto a las diferencias y diversidades, sin discriminación de ninguna índole.
- Ante los requerimientos o solicitudes de los usuarios, se debe mantener una actitud de servicio y preocupación por los mismos, interpretar las necesidades para resolverlas de la mejor manera.
- Todo contacto con el usuario debe estar bajo el conocimiento del Jefe o Gerente o Coordinador.
- Ante requerimientos de información por parte de los usuarios, procurar suministrar información de manera que sea fácil, comprensible, concreta, pertinente y accesible.



#### 8.6. Confidencialidad

El personal de la SUCAMEC se obliga a no revelar, divulgar o difundir, facilitar, transmitir, bajo cualquier forma, de manera total o parcial a ninguna persona natural o jurídica, sea pública o privada, y a no utilizar para su propio beneficio o de terceros toda la información suministrada para el ejercicio de sus funciones, así como cualquier otra información a la que haya tenido acceso como consecuencia del ejercicio de sus funciones. Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Todos los servidores se comprometen a no divulgar información obtenida propia de la función.



### 8.7. Discreción



Guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que se tenga conocimiento con motivo o en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le corresponden en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública y de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en caso de conocer actos ilegales. Asimismo, el personal de la SUCAMEC debe ser diligente en el manejo de la información que conoce.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- El servidor debe atender las solicitudes de acceso a la información pública, respetando las reglas de su otorgamiento, considerando las excepciones establecidas por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

### 8.8. Ejercicio adecuado del cargo



Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones no se debe tomar represalia de ningún tipo ni ejercer coacción alguna contra otros funcionarios, trabajadores o personas. Orientar el trabajo a la misión de la SUCAMEC, aportar al máximo sus capacidades, conocimientos y actitud de servicio.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- En caso se haya presentado queja contra el servidor, él debe actuar con profesionalismo e imparcialidad en la evaluación de la solicitud presentada por el administrado.

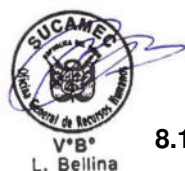


### 8.9. Igualdad

Cumplir sus funciones, tratando a las personas con igualdad y sin tener ningún tipo de preferencia, actuar sin ninguna clase de discriminación entre los usuarios/ciudadanos brindando un trato igualitario.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Todo servidor debe recibir igualdad de trato e igualdad de oportunidades para acceder a capacitaciones, foros, seminarios, cursos acordes con su desempeño laboral.



### 8.10. Imagen

Promover y preservar el prestigio de la institución, como un valor o ideal común que pertenece a todos por ser parte de ella. En ese sentido, el personal de la SUCAMEC no debe ser parte o involucrarse en actividades que pudieran afectarla.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Todo servidor debe cuidar de su imagen individual, así como un adecuado manejo y uso de los bienes de la Entidad, la conservación de un adecuado ambiente de trabajo y el cuidado de la infraestructura y equipamiento a su servicio.



### 8.11. Neutralidad

Actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a las vinculaciones con personas, partidos políticos, instituciones o de otra índole.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:





- El servidor se abstiene de pronunciarse en un procedimiento determinado por incurrir en una de las causales de abstención señalada en la norma.
- El servidor actúa con sujeción a la ley o a criterios técnicos y no por razones de afinidad política o personal.

### 8.12. Uso adecuado de los bienes

Los recursos de la SUCAMEC son bienes públicos, por lo que cada servidor debe proteger y conservar los bienes de la Entidad, debiendo utilizar de manera razonable los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones y labores de manera racional y ecoeficiente, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, procurando preservar su funcionalidad y durabilidad así como el rendimiento máximo y el ahorro en el uso de esos recursos; sin emplear o permitir que otros empleen los bienes de la SUCAMEC para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Utilizar de manera adecuada todos los bienes que se nos asignen a fin de brindar el mejor servicio al usuario.
- Informar al órgano competente ante cualquier uso indebido de bienes de la entidad, sin importar la posición jerárquica de la persona a ser denunciada.
- Hacer uso debido de las instalaciones y los vehículos de la entidad para fines propios de la misma y de acuerdo con la normativa vigente.
- Usa el sentido común para el buen uso de los aparatos telefónicos, vehículos, equipos informáticos y equipos celulares de la institución, evitando el uso para fines personales.
- Cuidar y mantener en buenas condiciones la infraestructura institucional (oficinas, muros, pisos, cielos, revestimientos, artefactos de baño y caferías, entre otros).

## CAPÍTULO IX.- PROHIBICIONES

El personal de la SUCAMEC tiene las siguientes prohibiciones:

### 9.1. Actuación con Discriminación

Comportamientos que no respeten la diversidad de nuestros servidores y ciudadanos, por su grado de instrucción, labor que desempeñan, etnia, cultura, sexo, genero, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social o de cualquier otra índole, fomentar un ambiente laboral libre de cualquier tipo de discriminación.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Brindar información sobre las formas de discriminación, de tal manera que se cree una cultura del respeto y no discriminación en los espacios de trabajo.
- Detener cualquier acto de discriminación del que sea testigo, de tal manera que él o la agraviada pueda ejercer sus derechos de forma plena.
- Atender a los usuarios con respeto y consideración frente a diferencias en la formación académica, profesión, procedencia u otras características personales.
- Reconocer el buen trabajo realizado, sin importar cualquier diferencia por tipo de contratación, área de trabajo, grado de instrucción, labor que desempeñan, etnia, cultura, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social u otra característica personal.
- No realizar expresiones discriminatorias de diversos tipos (verbal, gestual o de cualquier otra naturaleza) contra empleadas y empleados de diferentes áreas.

### 9.2. Infidencia

Divulgar información a la que tuviera acceso en el ejercicio de sus funciones, evitar revelar los hechos, datos, procedimiento y documentación no autorizada o confidencial de acuerdo a ley o antes de que haya emitido los documentos con el cual se decida o resuelva cualquier



procedimiento, salvo a efecto de cumplir sus responsabilidades legales o administrativas. Esta obligación subsiste aún después de cesar en sus funciones.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- El servidor en el ejercicio de sus funciones no puede revelar información reservada.
- Respetar y resguardar la información que contenga datos personales de los servidores y funcionarios públicos, así como de los usuarios.
- Mantener la reserva de la información clasificada, contribuyendo al logro de sus fines.



### 9.3. Mantener o incurrir en conflicto de interés

Relacionarse o participar de situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes, funciones y labores a su cargo en la institución.

Asesorar, patrocinar, representar directamente o por intermedio de terceros, a personas naturales o jurídicas, en cualquier materia o asunto que estos tengan o puedan tener, ante o contra cualquier unidad orgánica de la SUCAMEC.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- El servidor evita forjar relaciones de tipo personal o profesional, distintas a las de orden institucional, con proveedores de la institución o postores interesados o partícipes de un proceso de contratación.
- El servidor integrante del Comité de Selección en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado se aparta del procedimiento en el que, participando diversas empresas postoras, una de ellas tiene como accionista a sus parientes cercanos.
- No ejercer personalmente, ni a través de terceros, actividades privadas que estén relacionadas con las funciones realizadas por la institución.
- No intervenir en procesos en los que se pueda tener una relación familiar, amistad estrecha o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes interesadas.
- Dentro del marco de la ley, no anteponer el interés propio al debido cumplimiento de las obligaciones.
- Tener un empleo externo, en el cual los intereses de ese trabajo interfieran con mi capacidad de realizar mis labores profesionales en la SUCAMEC. Por ejemplo, dar servicios de consultoría, capacitación, etc. en temas que se relacionen directa o indirectamente con trámites o procedimientos que se realizan en la SUCAMEC.
- Promover la firma de contratos o convenios con empresas en las que se tenga intereses personales.



### 9.4. Nepotismo

Tener injerencia directa o indirecta en cualquier proceso de selección de personal, respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio incluyendo las uniones de hecho, siempre que cumplan con las condiciones señaladas en el artículo 326° del Código Civil. La prohibición abarca la contratación bajo cualquier denominación o modalidad.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- El servidor no se aprovecha de su cargo para beneficiar o permitir el ingreso de sus parientes o amigos, respetando, por el contrario, las normas que regulan el proceso de contratación de personal bajo cualquier modalidad.
- Que se participe en la contratación de familiares consanguíneos hasta cuarto grado y/o políticos hasta segundo grado, cónyuge o conviviente.





### 9.5. Pagos impropios o recepción de dádivas u obsequios



Recibir y/o solicitar a título personal o por intermedio de terceros, dinero, promesas, premios, comisiones, ventajas, participación, concesiones o cualquier otro beneficio similar de parte de un tercero, de los administrados, de los proveedores, postores, o contratistas de bienes, servicios u obras que pudieran comprometer las decisiones institucionales, o el ejercicio de las funciones asignadas.

Aceptar u ofrecer, dentro o fuera de la SUCAMEC regalos, invitaciones, donaciones, o favores personales que pudieran comprometer, de manera real o aparente, la independencia y objetividad de la Entidad, así como perjudicar su imagen.

Ofrecer algún tipo de beneficio, rebaja, facilidad o exoneración a los usuarios, contratistas, proveedores, etc., cuyos intereses puedan afectar en alguna medida los propios intereses de la Entidad.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- El servidor rechaza cualquier tipo de regalo, abono, invitación, agasajo o reconocimiento de una empresa que pretende brindar servicios a la entidad o que es participe en uno de los procedimientos de contratación.
- El servidor de la Oficina de Administración rechaza el ofrecimiento de subvención o beca por parte de una empresa que brinda servicios de capacitación a la Entidad.



### 9.6. Presiones, amenazas o acoso

Ejercer algún tipo de presión, amenaza o acoso sexual o laboral contra otros servidores o terceros con los que deba relacionarse en el ejercicio de sus funciones, o actitudes que pueda afectar su dignidad como persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- Interactuar con las y los compañeros de trabajo, subordinadas y subordinados o jefas y jefes respetando su espacio y su cuerpo.
- Detener cualquier acción de acoso u hostigamiento sexual, defendiendo al agraviado o a la agraviada e informando al órgano competente para asegurar una sanción al agresor o a la agresora.
- Visibilizar formas de acoso u hostigamiento en los espacios de trabajo, generando una cultura contra estas prácticas.
- No realizar acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.
- El no uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrita o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles u ofensivos.



### 9.7. Proselitismo político

Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus labores o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos de la Entidad, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o sus candidatos.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- El servidor no induce, sugiere, ni orienta a los beneficiarios de los servicios que presta la Entidad y en los cuales el participa, a emitir su voto en favor de alguna organización política o candidatura.
- El servidor cautela que en los bienes de la entidad o en los bienes propios que utiliza en ejercicio de su función, no se inserten símbolos, lemas, logos u otros, ni se



promueva, directa o indirectamente, los intereses electorales de cualquier partido o candidato.



### 9.8. Política de drogas y alcohol

Garantizar la seguridad del lugar de trabajo y el respeto a los compañeros y superiores, no estar bajo la influencia de sustancias tóxicas, incluido el alcohol, dentro de la jornada laboral, mientras se encuentre en las instalaciones de la SUCAMEC o mientras se participe en reuniones, acuerdos, convenios o tramites en nombre de la entidad, a nivel nacional.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- El servidor no toma bebidas alcohólicas o consume sustancias tóxicas dentro de la jornada laboral.
- El servidor no viene a laborar a las instalaciones de la SUCAMEC, bajo la influencia de alguna sustancia tóxica o alcohol.



### 9.9. Violencia

Queda prohibido cualquier tipo de conducta violenta o de agresión ya sea verbal, física o psicológica, dirigido por cualquier medio, ya sea material, digital, directa o indirectamente que afecte a los compañeros de trabajo.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- El servidor no muestra conducta violenta o de agresión en ninguna circunstancia hacia sus compañeros de trabajos, administrados o ciudadanos.



### 9.10. Uso indebido de información privilegiada

Hacer mal uso de la información obtenida como consecuencia del desempeño propio del cargo o función que realiza el personal de la SUCAMEC,

Asimismo, el personal de la SUCAMEC no podrá sacar provecho o beneficio económico alguno por el uso de la información a la que tenga acceso en cumplimiento de sus funciones. También se entenderá como mal uso de información privilegiada el acceder a la información que la SUCAMEC produzca y que no sea requerida por su función o cargo que desempeña.

Ejemplos de situaciones de cumplimiento adecuado:

- El servidor se abstiene de adelantar información a una o varias empresas acerca de las especificaciones técnicas de una futura adquisición del Estado o difundir su valor referencial, cuando éste es reservado.
- El servidor suscribe declaraciones comprometiéndose a guardar la reserva respecto a la información a la que tenga acceso.



## CAPÍTULO X.- INFRACCIONES, SANCIONES Y DENUNCIAS

Ante el incumplimiento de las disposiciones previstas en el presente Código que genere responsabilidad administrativa pasible de sanción, se aplicará el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSG, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) de la SUCAMEC vigente. En los supuestos no previstos en las mencionadas normas será de aplicación lo dispuesto en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Las denuncias podrán ser presentadas de forma verbal o escrita de manera directa ante la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la SUCAMEC. Cuando





la denuncia sea presentada de forma verbal, se deberá canalizar a través del formato que se adjunta como Anexo 2 del presente Código.

La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes. Se considerará como medios probatorios aquellos vinculados directamente con los hechos denunciados, pudiendo consistir estos en medios escritos, audiovisuales o cualquier otro medio orientado a brindar certeza sobre los hechos denunciados.

## CAPÍTULO XI.- INCENTIVOS Y ESTÍMULOS PARA EL TRABAJADOR DENUNCIANTE



La SUCAMEC exhorta a todos sus trabajadores a reportar e informar cualquier acto contrario a las disposiciones establecidas en el Código de Ética de la Función Pública, su Reglamento y el presente Código.

La SUCAMEC indagará cualquier reporte de los trabajadores, hecho de buena fe; asimismo no tolerará ningún tipo de represalia por denuncias o reportes hechos de buena fe. La comunicación abierta de situaciones e inquietudes por parte de los trabajadores sin temor a consecuencias negativas es vital para la adecuada implementación del Código. Todos los trabajadores deben cooperar en las indagaciones internas en temas de ética. La información presentada con relación a los casos reportados por el trabajador denunciante recibirá una respuesta profesional y confidencial.



Los estímulos e incentivos establecidos en el presente Código son acciones dirigidas a motivar la denuncia de los actos contrarios a las disposiciones establecidas en el Código de Ética de la Función Pública, su Reglamento y a este Código.

En caso de comprobarse la denuncia presentada, los incentivos y estímulos a ser otorgados al trabajador denunciante serán los siguientes:

- a. Felicitación escrita.
- b. Reconocimiento público de ser el caso, salvo solicitud expresa del denunciante de no realizar ningún acto público.
- c. Incorporación en el concurso de servidores ejemplares de la SUCAMEC



Las felicitaciones y reconocimientos serán tomados en cuenta como mérito para efectos de las evaluaciones de desempeño y capacitación, y serán incluidos en el correspondiente legajo del trabajador.

## CAPÍTULO XII.- CONOCIMIENTO, DIFUSIÓN Y MONITOREO



Toda persona que ingrese a prestar servicios o que se encuentre prestando servicios en la SUCAMEC, tiene la obligación de conocer y cumplir las disposiciones contenidas en el presente Código, el mismo que se encuentra publicado en el Portal Institucional de la SUCAMEC.

Asimismo, a la aprobación del presente Código, las personas que ya se encuentren prestando servicios o que vayan a empezar a prestarlos en la SUCAMEC, bajo cualquier modalidad laboral o contractual, la Oficina General de Recursos Humanos o la Oficina General de Administración, según sea el caso, deberá hacerles entrega de un ejemplar virtual de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, su Reglamento, así como del Código de Ética y Conducta de la SUCAMEC, debiendo firmar una Declaración Jurada en señal de recepción, conforme al Anexo N° 01 del presente documento.



### 12.1. Campañas educativas

La Alta Dirección planifica y ejecuta las medidas para promover, difundir, diseñar y desarrollar campañas educativas a favor de los servidores que cumplan con los principios éticos, deberes y obligatorios, así como para los servidores que tengan prácticas contrarias a los principios establecidos en el presente Código de Ética y Conducta de la SUCAMEC. En ese sentido, la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha contra la Corrupción en



coordinación con la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional de la SUCAMEC, impulsará el Plan de Comunicaciones y Campañas para la promoción de los valores institucionales de la SUCAMEC.



**12.2. Buzón de sugerencias**

La Oficina General de Recursos Humanos, a través del Servicio de Bienestar Social, implementará y administrará un Buzón de Sugerencias físico para el uso de los servidores de la SUCAMEC, con la finalidad de promover su participación a través de aportes, observaciones, sugerencias y/o comentarios, dirigidos a promover, mantener y elevar los estándares éticos de la institución.



**12.3. Fomento de la Ética**

Para la promoción de la Ética se conformará un grupo de trabajo compuesto por servidores de la SUCAMEC, con el fin de resaltar y premiar a los trabajadores de la SUCAMEC que tengan una trayectoria y comportamiento ético reconocido, incorporándolo a un grupo selecto de embajadores de la Ética los mismos que tendrán la misión de promover el presente Código.



**12.4. Seguimiento**

Semestralmente la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha contra la Corrupción solicitará un informe del estado de las denuncias referidas al Código de Ética y Conducta de la SUCAMEC a la Oficina General de Recursos Humanos y sobre las campañas de difusión de la Ética en la entidad, sobre los impactos de las actividades programadas en términos cualitativos y cuantitativos, señalando los posibles inconvenientes y recomendaciones que mejoren a futuro.



**ANEXOS**

- ANEXO 01: Formulario de Declaración Jurada
- ANEXO 02: Formato de Denuncia





ANEXO 01  
FORMULARIO DE DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE RECEPCIÓN, CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SU REGLAMENTO Y DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA SUCAMEC



El que suscribe, ..... , identificado con DNI N° ..... con domicilio en ..... ; en cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva N° 001-2009-PCM/SGP, aprobada con Resolución Ministerial N° 050-2009-PCM, modificada mediante Resolución Ministerial N° 195-2012-PCM y lo dispuesto en el Código de Ética y Conducta de la SUCAMEC **DECLARO BAJO JURAMENTO**, lo siguiente:



- Haber leído en el Link respectivo de la SUCAMEC la versión completa de la, Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM y del Código de Ética y Conducta de la SUCAMEC.
- Haber tomado conocimiento del contenido de dichas normas; asimismo, hago constar que comprendo en todos sus términos el Reglamento del Régimen de Trabajo y la Misión, Visión, Valores y Principios que rigen la SUCAMEC, establecidos en la página Web.
- Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para toda persona que presta servicios en la SUCAMEC y que, al cumplir con el Código de Ética y Conducta de la SUCAMEC, todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.
- Me comprometo a la observancia y cumplimiento de las disposiciones contenidas en las normas citadas.



Lugar y fecha, .....

\_\_\_\_\_  
Firma  
Nombre:



**ANEXO 02  
FORMATO DE DENUNCIA**



Ciudad de ....., a los ..... días del mes ..... de ....

Yo, ..... identificado con .....,  
y domicilio en ..... me presento ante  
usted, con la finalidad de dejar constancia de una denuncia contra el servidor(es)  
..... de vuestra entidad, conforme a los  
hechos que a continuación expongo:

.....  
.....  
.....



(Se debe realizar una exposición clara de la relación de los hechos, las circunstancias de tiempo, lugar y modo que permitan su constatación, la indicación de sus presuntos autores y partícipes y el aporte de la evidencia o su descripción, así como cualquier otro elemento que permita su comprobación)

Adjunto como medios probatorios copia simple de lo siguiente:

- 1. ....
- 2. ....
- 3. ....



EN CASO NO SE CUENTE CON LA PRUEBA FÍSICA, declaro bajo juramento que la autoridad  
..... la tiene en su poder.

EN CASO NO SE TRATE DE UNA PRUEBA DOCUMENTAL, adjunto como prueba  
.....

\_\_\_\_\_  
(Nombre y firma del denunciante)

Nota: El denunciante puede solicitar una copia de la denuncia que presenta, la misma que se le debe otorgar sin costo adicional.