

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE LA EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL CENTRO SUR C.A.

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 3 numeral 4, establece que son deberes primordiales del Estado, entre otros, garantizar la ética laica como sustento del que hacer público y el ordenamiento jurídico; así como, "Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción"; y, por su parte el artículo 83 numerales 2, 11 y 12, determinan que es responsabilidad de las ecuatorianas y ecuatorianos: "ama killa, ama llulla, ama shwa. No ser ocioso, no mentir, no robar"; "asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad de acuerdo con la ley"; y, "ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética";

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador determina que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador determina que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;

Qué, el artículo 230 de la Constitución de la República del Ecuador indica que, en el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley: "(...) 2. *El nepotismo (...)*".

Que, la Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 233 dispone que no habrá servidor o servidora exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo administrativo de fondos, bienes o recursos públicos;

Que, el numeral 4 del artículo 3 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, determina que las empresas públicas se rigen por los principios de obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, universalidad, accesibilidad, regularidad, calidad, continuidad, seguridad, precios equitativos y responsabilidad en la prestación de los servicios públicos;

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público de Energía Eléctrica en su artículo 1 establece que el servicio público de energía eléctrica debe cumplir los *"principios constitucionales de obligatoriedad, generalidad, uniformidad, responsabilidad, universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad, calidad, sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia"*, estableciéndose como responsabilidad del estado las de *"planificar, ejecutar, regular, controlar y administrar el servicio público de energía eléctrica"*;

Que, la norma 200-01 (Integridad y valores éticos) contenida dentro de las NORMAS DE CONTROL INTERNO PARA LAS ENTIDADES, ORGANISMOS DEL SECTOR PÚBLICO Y DE LAS

PERSONAS JURÍDICAS DE DERECHO PRIVADO QUE DISPONGAN DE RECURSOS PÚBLICOS, expedidas por la Contraloría General del Estado, mediante Acuerdo N°. 257 del 27 de febrero de 2023, establece que: *"La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control, la administración y el monitoreo de los otros componentes del control interno. La máxima autoridad y los directivos establecerán los principios y valores éticos como parte de la cultura organizacional para que perduren frente a los cambios de las personas de libre remoción; estos valores rigen la conducta de su personal orientando su integridad y compromiso hacia la organización. - La máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias el código de conducta y ética, para contribuir al buen uso de los recursos públicos y al combate a la corrupción. - Los responsables del control interno determinarán y fomentarán la integridad y los valores éticos, para beneficiar el desarrollo de los procesos y actividades institucionales y establecerán mecanismos que promuevan la incorporación del personal a esos valores; los procesos de reclutamiento y selección de personal se conducirán teniendo presente esos rasgos y cualidades";*

Que, la Contraloría General del Estado mediante Acuerdo N° 004-CG-2023, (Suplemento del Registro Oficial 257, 27-II-2023), expide las "Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos"; que tiene como objetivos: *"Promover la eficiencia, eficacia y economía de las operaciones bajo principios éticos y de transparencia; garantizar la confiabilidad, integridad y oportunidad de la información; cumplir con las disposiciones legales y la normativa de la entidad para otorgar bienes y servicios públicos de calidad; proteger y conservar el patrimonio público contra pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal";*

Que, la Norma Internacional ISO 37001:2016, especifica los requisitos y proporciona una guía para establecer, implementar, mantener, revisar y mejorar un sistema de gestión antisoborno, la cual ha sido acogida por la Empresa Eléctrica Regional Centro Sur C.A.;

Que, la Norma Internacional ISO 37001:2016, define al sistema de gestión antisoborno como el conjunto de medidas y controles diseñados para ayudar a las organizaciones a prevenir, detectar y abordar el soborno. Y, en su requisito 5.2 establece que, la organización diseñe, mantenga y revise una política antisoborno, entendiéndose por política a las intenciones y dirección de una organización, como las expresa formalmente su alta dirección o su órgano de gobierno (*ref.: término 3.10 de la norma ISO 37001:2016*);

Que, mediante Oficio Nro. MEM-MEM-2025-0266-OF, de fecha 19 de junio de 2025, la Sra. Ministra de Energía y Minas, dispuso a los Presidentes Ejecutivos/Gerentes Generales conocer y cumplir con la *"Estrategia para Fomentar la Integridad en las Empresas Públicas"*, socializada por la Secretaría General de Integridad Pública de la Presidencia de la República del Ecuador;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 337 de 22 de julio de 2024, el Presidente Constitucional de la República en su Artículo 1 aprueba la Política Nacional de Integridad Pública 2030, con el objetivo de promover una cultura de integridad en la gestión de la Función Ejecutiva. En su artículo 4. *"Exhortar a las demás Funciones del Estado, a gobiernos autónomos descentralizados y a los actores de la sociedad civil, a unirse a esta iniciativa, acogiendo la Política Nacional de Integridad Pública como muestra de compromiso y corresponsabilidad."*;

Que, la Estrategia para Fomentar la Integridad en las Empresas Públicas comprende 7 acciones prioritarias, entre las cuales se encuentran: *"(...) 4. Implementar la Norma Técnica de Manejo de Conflictos de Interés en las Instituciones de la Función Ejecutiva expedida por la Secretaría General de Integridad Pública. 5. Actualizar los Códigos de Ética Institucionales de conformidad a la Norma técnica para la construcción y actualización de Códigos de Ética en las instituciones de la Función Ejecutiva expedida por la Secretaría General de Integridad Pública. 6. Implementar un canal de denuncias formal, de acuerdo con la Norma Técnica expedida por la Secretaría General de Integridad"*

Pública para el efecto. 7. Incluir el cumplimiento de la Estrategia en la Planificación Estratégica Institucional (PEI), para la implementación de las acciones y reporte correspondiente.”;

Que, la Política Nacional de Integridad Pública, expedida mediante Decreto Ejecutivo No. 337 de 22 de julio de 2024 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 609, donde se señala los principios de conducta e integridad que deben regir el servicio público y determina que las instituciones públicas deben “(...) establecer *Códigos de Ética institucionales alineados a la Política Nacional de Integridad Pública, que recojan los principios y valores de la organización, contruidos con involucramiento de la alta gerencia (...)*”.

Que, en la estrategia 6 “*Desarrollo de capacidades institucionales en la prevención y lucha contra la corrupción y sus competencias*” de la Política Nacional de Integridad Pública, en la acción 6.2 señala “*Promover la construcción participativa de principios de comportamiento e integridad del servidor público, códigos de ética e integridad, que identifiquen los valores y principios comunes que representan al servicio público; y, que permita reforzar en cada servidor los comportamientos éticos de manera pedagógica y propositiva, propiciando una reflexión personal sobre lo que significa prestar un servicio al país y pertenecer a una entidad pública.*”.

Que, la Secretaría General de Integridad Pública expidió, entre otros instrumentos, las normas técnicas y la metodología destinadas a la implementación de la Política Nacional de Integridad Pública (ref.: PR-SGIP-2025-0292-O, 23/julio/2025), entre ellas la “*Norma técnica para la construcción y actualización de Códigos de Ética en las instituciones de la Función Ejecutiva*”, así como la “*Norma técnica para manejo de conflictos de interés en las instituciones de la Función Ejecutiva*”;

Que, proveer suministro eléctrico confiable, seguro y accesible en la Región Centro Sur, mediante operaciones eficientes, prácticas éticas y transparencia institucional, promoviendo el desarrollo sostenible, la innovación tecnológica y la participación ciudadana, con el firme compromiso de proteger los recursos ambientales, garantizar la integridad en todas nuestras actuaciones y fortalecer la confianza de la comunidad;

Que, mediante Memorando Nro. PE-2025-1442-M de fecha 7 de agosto de 2025, el Presidente Ejecutivo de CENTROSUR dispuso la creación y conformación del “*Comité de Ética*”, como el encargado de supervisar y garantizar la aplicación efectiva del Código de Ética Institucional. Su accionar deberá alinearse con los principios de transparencia, integridad y responsabilidad pública, asegurando su incorporación transversal en todas las actividades de la empresa;

Que, en el desarrollo de las tareas propias de la administración, los funcionarios y colaboradores de CENTROSUR afrontan situaciones y decisiones morales que requieren ser normadas y difundidas en el grupo, para propender por una administración pública orientada a la excelencia, al servicio, al compromiso, a la ética, a la transparencia y honradez;

Que, es deber de la administración de la CENTROSUR establecer los principios y valores que sus colaboradores deban observar en su vida pública, los mismos que deben constar en un código de conducta y ética;

Que, mediante Memorando Nro. PE-2025-2025-M de fecha 24 de noviembre de 2025, los colaboradores de CENTROSUR fueron socializados e invitados a aportar en la actualización de este instrumento.

RESUELVE:

Expedir el “CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE LA EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL CENTRO SUR C.A.”

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

ARTÍCULO 1. DECLARACIÓN DE LA MÁXIMA AUTORIDAD

Con profundo sentido de responsabilidad y compromiso, me dirijo a ustedes para presentar el nuevo Código de Conducta y Ética de CENTROSUR, instrumento que refleja nuestra convicción de servir con integridad, transparencia y excelencia a las provincias de Azuay, Cañar y Morona Santiago.

Como institución que presta un servicio esencial, debemos estar preparados y capacitados para responder de manera efectiva, eficiente e íntegra a las crecientes demandas de nuestros usuarios y de la ciudadanía en general. Nuestro deber es entregar respuestas oportunas, adecuadas y transparentes, reafirmando así el compromiso que tenemos como servidores públicos.

Este compromiso exige que cada uno de nosotros, desde el ámbito de nuestras funciones, mantengamos la convicción de que nuestra labor está orientada al servicio de la colectividad, que deposita su confianza en nuestro desempeño. Por ello, nuestro accionar debe estar dentro de un marco de comportamiento ético y de probidad que nos distingue como organización.

El presente Código de Conducta y Ética constituye la guía que orientará nuestro actuar cotidiano. Es el resultado de un trabajo conjunto y ha sido actualizado para responder a los nuevos desafíos, en concordancia con los lineamientos emitidos desde la Secretaría General de Integridad Pública. Estoy convencido de que será un aporte fundamental para el correcto cumplimiento de nuestros deberes y, en consecuencia, para la entrega de un servicio eléctrico de excelencia, con los más altos estándares de calidad y calidez humana.

Atentamente,

Ing. Juan Antonio Vásquez Palacios
PRESIDENTE EJECUTIVO
EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL CENTRO SUR C.A.

ARTÍCULO 2. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

2.1 Nuestra Misión: Impulsar desarrollo y progreso en beneficio de la ciudadanía, brindando servicios energéticos eficientes y sostenibles.

2.2 Nuestra Visión: Liderar la diversificación de servicios energéticos con sostenibilidad empresarial y excelencia en el servicio al cliente.

ARTÍCULO 3. OBJETIVO Y FINALIDAD

3.1 Objetivo: Establecer un marco de valores, principios, responsabilidades y compromisos éticos que orienten el comportamiento de todos los colaboradores de la Empresa Eléctrica Regional Centro Sur.

3.2 Finalidad: Fomentar una cultura de integridad, honestidad y transparencia, asegurar el uso eficiente de los recursos, proteger el interés público y promover relaciones de confianza con la ciudadanía y terceros, garantizando que cada decisión y cada acción se realicen con responsabilidad y respeto al marco normativo vigente.

ARTÍCULO 4. COMPROMISOS

- **De la Administración:** La Administración de CENTROSUR se compromete a continuar ejerciendo su liderazgo con integridad, transparencia y responsabilidad, inspirando confianza a sus accionistas, colaboradores, proveedores y ciudadanía en general. Demostrando con hechos que su actuar refleja los más altos estándares éticos y continuará haciéndolo, promoviendo una cultura de honestidad y rectitud en cada decisión conforme los principios y valores establecidos en el presente código.
- **Del Personal:** Todos quienes conforman la Empresa Eléctrica Regional Centro Sur C.A., se comprometen a realizar sus actividades con un alto sentido de honestidad, integridad y transparencia, con estricto apego a la ley, respeto a los derechos humanos y a los legítimos intereses de todas las personas y organizaciones con las que se tiene relación.
- **Con nuestros clientes y la sociedad en general:** CENTROSUR se compromete a atender y servir a los clientes, satisfaciendo a tiempo sus requerimientos en el marco de las normas y regulaciones pertinentes y manteniendo una comunicación oportuna, honesta y respetuosa, buscando siempre el beneficio de la sociedad y del medio ambiente.
- **Con nuestros colaboradores:** Es compromiso de CENTROSUR crear y mantener un ambiente de trabajo con igualdad de oportunidades, respetando las diversidades y la libertad de expresión, con respeto y trato justo para los colaboradores, actuando sin discriminación por causas de edad, etnia, nacionalidad y respetando su afiliación política y sus creencias y tradiciones religiosas, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables y al mismo tiempo brindando apoyo en el desarrollo de sus habilidades, destrezas y capacidades.
- **Con nuestros accionistas y entes de control:** CENTROSUR se compromete a proporcionar información confiable, veraz y relevante sobre las actividades, operaciones y situación financiera. A cuidar e incrementar el valor del patrimonio de los accionistas y a salvaguardar sus activos.
- **Con nuestros proveedores y contratistas:** CENTROSUR se compromete con los proveedores a desarrollar relaciones de negocios mutuamente beneficiosas, basadas en la alta calidad de sus servicios, manteniendo una relación honesta, transparente y de respeto mutuo, garantizando la igualdad de oportunidades y respeto de las obligaciones contractuales.

ARTÍCULO 5. ALINEACIÓN NORMATIVA

La actualización de este Código de Conducta y Ética se encuentra alineada con la Política Nacional de Integridad Pública (PNIP) y con la *Norma Técnica para la Construcción y Actualización de Códigos de Ética en las instituciones de la Función Ejecutiva*, garantizando su coherencia con los marcos regulatorios nacionales vigentes.

Asimismo, este Código mantiene correspondencia con estándares internacionales, en particular con los principios de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y con los sistemas de gestión reconocidos globalmente, tales como la Norma ISO 37001 (Gestión Antisoborno) y la Norma ISO 37301 (Gestión de Cumplimiento), que promueven la integridad organizacional. De igual manera, se reconoce su vinculación con la Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC) y con otros marcos de referencia que fortalecen la transparencia, la ética y la confianza institucional.

ARTÍCULO 6. PROCESO DE ELABORACIÓN

La elaboración de este Código se desarrolló mediante un proceso participativo que contó con la intervención del Comité de Ética Institucional, la recepción de las recomendaciones de la Secretaría General de Integridad Pública y las aportaciones de los colaboradores de CENTROSUR. Este proceso permitió recoger diversas perspectivas que enriquecieron su contenido y fortalecieron su legitimidad, al haber sido construido de manera colectiva.

CAPÍTULO II ALCANCE

ARTÍCULO 7. AMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Conducta y Ética es de aplicación obligatoria para todos quienes forman parte de la Empresa Eléctrica Regional Centro Sur C. A., bajo cualquier modalidad de vinculación, en el desempeño de sus actividades dentro y fuera de la institución.

El ámbito de aplicación de este Código se extiende a todas las relaciones institucionales internas y externas. Esto incluye, entre otras, las interacciones entre compañeras/compañeros, superiores, subordinados, así como con clientes, proveedores, contratistas, entidades públicas y ciudadanía en general.

ARTÍCULO 8. SUJETOS OBLIGADOS

Este Código rige la conducta de las siguientes personas, desde el inicio de su vinculación con la Empresa Eléctrica Regional Centro Sur C.A. hasta su desvinculación definitiva:

- El Presidente Ejecutivo, sus delegados/as, asesores/as, miembros del Directorio y accionistas;
- Personal, bajo cualquier modalidad de vinculación;
- Personal en comisión de servicios, pasantes y practicantes.
- Terceras partes tales como: proveedores, contratistas, consultores, socios estratégicos, entidades gubernamentales y cualquier tercero que actúe en representación de CENTROSUR.

ARTÍCULO 9. AMBITO DE CONDUCTA

La obligatoriedad de este Código abarca las siguientes esferas de actuación:

9.1 Aplicación funcional. - Este Código rige la conducta en todas las actividades, funciones, tareas, actos y decisiones ejecutadas durante la jornada de trabajo o que estén directamente relacionadas con el cumplimiento de las responsabilidades asignadas y el ejercicio de la función pública, en estricto apego al interés público.

9.2 Aplicación Externa. - La responsabilidad ética se extiende a las relaciones con todas las partes interesadas externas, asegurando el cumplimiento de los "Compromisos del Servidor Público" contenidos en la Política Nacional de Integridad Pública (PNIP), especialmente en las interacciones con:

- **Ciudadanía y Usuarios:** Garantizar un servicio basado en la calidad, calidez, respeto y el buen trato, sin discriminación alguna y dando siempre el mejor servicio público.
- **Contratistas y Proveedores:** Asegurar la imparcialidad, transparencia y probidad en los procesos de contratación, compras públicas y gestión contractual, evitando cualquier conflicto de interés.
- **Otras Entidades Públicas:** Promover la colaboración y coordinación interinstitucional bajo los principios de lealtad y cooperación.
- **Actuaciones Privadas:** Rige las actuaciones en el ámbito privado cuando estas puedan, de manera real y demostrable, afectar negativamente la reputación, la credibilidad o la confianza en CENTROSUR.

ARTÍCULO 10. COMPROMISO DE CONOCIMIENTO Y DIFUSIÓN

Toda persona sujeta a este Código tiene la obligación de conocerlo, acatarlo y aplicarlo.

Por su parte, CENTROSUR se compromete a garantizar la difusión y accesibilidad del Código de Ética para todos sus colaboradores y partes interesadas externas, promoviendo su conocimiento y correcta observancia mediante canales digitales. La Dirección de Talento Humano, en coordinación con el Comité de Ética, elaborará un Plan Anual de Capacitación obligatoria, con especial énfasis en el personal de nuevo ingreso.

CAPÍTULO III

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

ARTÍCULO 11. DECLARACIÓN GENERAL Y FUNDAMENTO

Los principios y valores éticos constituyen el fundamento del accionar de CENTROSUR. Su cumplimiento es obligatorio y orienta la conducta de todos los miembros de la institución, la toma de decisiones y la gestión interna. Con ello se garantiza un comportamiento íntegro, responsable y comprometido con el interés público, fortaleciendo la coherencia normativa y consolidando una cultura de transparencia y responsabilidad.

Este instrumento adopta los principios y valores éticos establecidos en *la Norma Técnica para la Construcción y Actualización de Códigos de Ética en las Instituciones de la Función Ejecutiva* alineados a la Política Nacional de Integridad Pública (PNIP).

ARTÍCULO 12. VALORES

Entendemos por valor aquellas cualidades positivas que poseemos como colaboradores de CENTROSUR y que permiten desarrollar nuestras funciones dentro de estándares éticos y de probidad.

Por lo tanto, todo colaborador de CENTROSUR, en concordancia con lo expuesto, debe orientar sus actividades diarias bajo las cualidades positivas que caracterizan a nuestra institución. Estas cualidades fortalecen el ejercicio de nuestras funciones y garantizan su desarrollo dentro de los más altos estándares de ética y probidad, los cuales son los siguientes:

12.1 INTEGRIDAD: Actuamos con ética y transparencia en todas nuestras acciones, cumpliendo los valores, principios y normas para mantener y dar prioridad a los intereses públicos. (PNIP, p. 21).

12.2 HONESTIDAD: Cumplimos nuestras obligaciones con transparencia y rectitud en favor de la ciudadanía. (PNIP, p. 21).

12.3 LEGALIDAD: Respetamos y cumplimos las leyes y regulaciones vigentes a fin de fortalecer el Estado Constitucional de derechos y la seguridad jurídica. (PNIP, p. 21).

12.4 JUSTICIA: Actuamos con imparcialidad, garantizando el ejercicio de derechos y el acceso a los servicios públicos por cada una de las personas, bajo los principios de igualdad y no discriminación. (PNIP, p. 21).

12.5 EFICIENCIA: Optimizamos los recursos o gasto público asignado en la prestación de servicios a la sociedad. (PNIP, p. 21).

12.6 RESPETO: Brindamos un trato amable, cordial y construimos relaciones sólidas con nuestros grupos de interés, basados en la transparencia y la verdad. Reconocemos y consideramos a cada persona como ser único/a, con intereses y necesidades particulares.

12.7 COMPROMISO: Cumplimos con nuestras responsabilidades para alcanzar las metas corporativas, en el marco de las políticas institucionales.

12.8 RESPONSABILIDAD: Gestionamos, utilizamos y protegemos los recursos y bienes del Estado con eficiencia, transparencia y honestidad, asegurando que se empleen en beneficio de la comunidad y se evite su mal uso o desperdicio. (Guía para la elaboración del código de ética institucional, p. 10).

ARTÍCULO 13. PRINCIPIOS

Los principios son las reglas de conducta fundamentales que se derivan de los valores, los principios constitucionales y de la Política Nacional de Integridad Pública y demás normativa aplicable.

Serán aplicables, además de los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y la ley, los siguientes:

13.1 ACTUACIÓN ÍNTEGRA Y LIBRE DE CONFLICTOS DE INTERÉS: Las actuaciones de las personas sujetas a este Código deberán observar lo dispuesto en la “*Norma Técnica para Manejo de Conflictos de Interés en las Instituciones de la Función Ejecutiva*”. En consecuencia, debe abstenerse de: resolver asuntos, emitir informes, intervenir en cualquier proceso de concurso de méritos u oposición, contratación pública, negociación con clientes, proveedores de bienes o servicios, contratista, o actividad en el que pueda existir conflicto de interés que le impida el desempeño íntegro y objetivo de sus funciones y obligaciones.

En el desempeño de las obligaciones hacia la organización se considerará conflicto de interés las siguientes situaciones:

- a) Relaciones familiares de hasta el 4to grado de consanguinidad y 2do grado de afinidad;
- b) Relación con el cónyuge o conviviente en unión de hecho;
- c) Relación de amistad o enemistad manifiesta, debidamente evidenciada;
- d) Relación con sociedades de hecho en las que el funcionario de CENTROSUR, su cónyuge o sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad tengan participación (ref.: con base en: LOSNCP Art. 63, numeral 4);
- e) La relación con el oferente que haya estado vinculado de manera directa en la elaboración, revisión o aprobación de los pliegos, relacionados con el contrato a celebrarse. (ref.: LOSNCP Art. 63, numeral 5);
- f) Relación de deudor o acreedor, debidamente evidenciada;
- g) Otras contempladas en disposiciones legales vigentes;

En caso de identificar un posible conflicto de interés, debe darlo a conocer con oportunidad a su jefe inmediato o a la autoridad nominadora de la actividad encomendada, excusándose de participar en dicho trámite y abstenerse de tratar directamente asuntos relacionados con ellos, conforme el procedimiento establecido para el efecto (P-DIPLA-479 Gestión de la excusa por conflictos de interés).

13.2 ACTUACIÓN ÍNTEGRA Y LIBRE DE TRÁFICO DE INFLUENCIAS: Las actuaciones de las personas sujetas a este Código deberán cumplir con las funciones u obligaciones que se generan por el desempeño de su cargo de manera íntegra, sin esperar obtener ni procurar beneficios, solicitar o aceptar de cualquier persona -de forma directa o indirecta- regalos, hospitalidad, donaciones y/o beneficios similares.

Los colaboradores de la CENTROSUR deberán rechazar cualquier ofrecimiento o solicitud de actos que puedan constituir delitos contra la eficiencia de la administración pública establecidos en el Código Orgánico Administrativo e informarlo oportunamente a su jefe inmediato y denunciar en los canales definidos para el efecto.

13.3 PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD: Es obligación de todos los colaboradores proteger la información de la empresa, en especial la que no es de dominio público. No se debe compartir con nadie fuera de la empresa, a menos que sea esto necesario como parte de las responsabilidades de su trabajo o por el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables.

La información no pública es aquella que no haya sido revelada o puesta a disposición del público en general e incluye negociaciones de acciones o valores, datos financieros o técnicos, planes de adquisición o venta, de inversión o desinversión, convenios o contratos, planes de expansión, operaciones de financiamiento, cambios importantes en la administración, campañas de

mercadotecnia, lanzamiento de nuevos productos, información personal acerca de los colaboradores, así como cualquier otro dato o acontecimiento de relevancia para la empresa.

Guardar reserva respecto de hechos o información que tenga conocimiento por el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso a la información.

13.4 USO RESPONSABLE DEL TIEMPO LABORAL: Destinar el tiempo de la jornada laboral exclusivamente para el desempeño de sus funciones de una manera eficiente, responsable y eficaz.

Por lo tanto, no se deberá fomentar, exigir o solicitar a los colaboradores que empleen el tiempo de la jornada laboral para realizar actividades distintas a las inherentes al servicio que presta CENTROSUR.

13.5 RESPONSABILIDAD FUNCIONAL: Los colaboradores de la institución deben ejercer sus responsabilidades con apego estricto a las funciones propias de su cargo, evitando la realización de actividades ajenas a su rol que puedan afectar la eficiencia, la transparencia o la integridad organizacional. El respeto a las funciones asignadas garantiza la adecuada distribución de tareas, la responsabilidad individual y el cumplimiento de los objetivos institucionales, fortaleciendo la confianza y la ética en el desempeño laboral.

13.6 RESPETO DEL ENTORNO LABORAL: Fomentar y preservar un entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades, la dignidad, el respeto y la consideración mutua, sin distinción de posición jerárquica, o cualquier forma de discriminación. Este compromiso se enmarca en el estricto cumplimiento de la normativa vigente que regula los derechos y obligaciones laborales, garantizando un trato justo para todos los colaboradores, asegurando condiciones de trabajo seguras y saludables, al tiempo que se promueve el desarrollo de habilidades, destrezas y capacidades individuales.

13.7 USO ADECUADO DE BIENES Y RECURSOS DE LA EMPRESA: Los bienes y recursos de la empresa son de uso exclusivo para los fines autorizados por esta y no para beneficio personal de quienes en ella trabajan.

Entre los bienes y recursos de la empresa además de los rubros usualmente comprendidos de: dinero, vehículos, instalaciones, herramientas, materiales, suministros, maquinaria, computadoras, software de la empresa, recursos en general, etc., se encuentran comprendidos además la información y otros derechos de propiedad exclusiva de la empresa.

El robo, hurto o mal uso deliberado de los activos de la empresa, es considerado una violación a este código, haciéndose por ello, quien así lo haga, acreedor a las sanciones que correspondan conforme el Reglamento Interno de Trabajo y disposiciones legales aplicables.

13.8 REPORTAR CONDUCTAS INADECUADAS: Todo colaborador que tuviere información comprobable respecto al cometimiento de actos u omisiones que atenten a los principios y/o valores establecidos en el presente código, tendrá la obligación de denunciar conforme el procedimiento establecido en este código, y/o ante las autoridades correspondientes.

Todo colaborador que conozca de un hecho que atente a los principios y/o valores establecidos en el presente código, y sea requerido dentro de un proceso de recopilación de información dentro de un trámite de denuncia presentada, tiene la obligación de aportar de manera activa con información y elementos veraces.

CAPÍTULO IV

OBLIGACIONES ÉTICAS:

PRÁCTICAS ESPERADAS VS. PRÁCTICAS PROHIBIDAS POR LA LEY

ARTÍCULO 14. CONDUCTAS ESPERADAS VS PRÁCTICAS PROHIBIDAS

Las conductas esperadas constituyen las prácticas positivas que las personas sujetas a este código deben observar de manera permanente. Para ilustrar, se presentan situaciones extraídas de la *Guía para la elaboración del Código de Ética Institucional* (pág. 11-12):

Conducta Esperada	Detalle de la conducta esperada	Base Ética / Legal
Declarar Conflictos de Interés	Informar de manera oportuna y completa cualquier situación personal, financiera o profesional (propia o de parientes) que pueda comprometer la imparcialidad en el ejercicio de las funciones.	Prevención de Conflictos de Interés.
Proteger la Información confidencial	Resguardar la información confidencial, reservada o sensible obtenida en el ejercicio del cargo, y utilizarla únicamente para fines institucionales.	Secreto Profesional / Confidencialidad.
Actuar con Transparencia	Garantizar que todas las decisiones, acciones y procedimientos sean documentados, verificables y accesibles a la ciudadanía, conforme a la Ley de Acceso a la Información Pública (LOTAIP).	Transparencia / Rendición de Cuentas.
Brindar Trato Igualitario	Atender y tratar a todas las personas (internas y externas) con respeto, dignidad y equidad, sin aplicar discriminación, sesgos o favoritismos basados en cualquier condición personal.	Igualdad y No Discriminación.
Usar los Recursos Públicos Adecuadamente	Asegurar que los bienes y recursos de la institución sean utilizados exclusivamente para fines oficiales.	Protección del Patrimonio Público.

Las prácticas prohibidas constituyen aquellas conductas negativas u omisiones que se deben evitar en todo momento, ya que atentan contra la integridad institucional, vulneran la normativa vigente, desconocen los valores de CENTROSUR y afectan la transparencia y confianza pública en nuestra gestión. Con fines ilustrativos, se incluyen diversas situaciones tomadas de la *Guía para la elaboración del Código de Ética Institucional* (pág. 12-13):

Conducta Prohibida	Detalle de la Prohibición	Base Ética / Legal
Aceptar sobornos	Solicitar, aceptar o recibir directamente o por interpuesta persona dádivas, regalos, recompensas, dinero, favores o ventajas que puedan influir en decisiones o que se reciban en razón de las funciones.	Probidad / Anticorrupción.

Uso indebido de información confidencial para beneficio propio	Utilizar o divulgar información confidencial para beneficio propio o de terceros, o con fines ajenos al ejercicio de las funciones.	Integridad / Secreto Profesional.
Incumplir las normativas de transparencia	Omitir información relevante, falsear documentos o negar datos requeridos conforme a la ley de acceso a la información.	Legalidad.
Discriminar o favorecer a individuos o grupos	Otorgar beneficios, servicios o privilegios a ciertas personas por razones no justificadas.	Igualdad y No Discriminación.
Hacer uso indebido de los recursos públicos	Emplear bienes, dinero o instalaciones de la institución para fines personales o ajenos al servicio público.	Protección del Patrimonio Público.

CAPÍTULO V

CUMPLIMIENTO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 15. OBLIGATORIEDAD Y ARTICULACIÓN

15.1 OBLIGATORIEDAD: El cumplimiento de este Código es de carácter obligatorio para todos los sujetos de aplicación definidos en el Capítulo II.

15.2 ARTICULACIÓN: La promoción de una cultura de integridad se articula con procedimientos de denuncia, investigación y aplicación del régimen disciplinario, asegurando que las faltas éticas sean tratadas conforme a la normativa vigente, para lo cual CENTROSUR dispone de dichos instrumentos.

ARTÍCULO 16. DEL COMITÉ DE ÉTICA:

16.1. FINALIDAD: Es el órgano encargado de supervisar y garantizar la aplicación efectiva del Código de Conducta y Ética Institucional.

16.2. ATRIBUCIONES: De conformidad con el Reglamento del Comité de Ética, son atribuciones de este comité, las siguientes:

- a. Desarrollar, implementar y difundir el Código de Conducta y Ética dentro de la institución y los diferentes niveles;
- b. Promover una cultura ética en la institución;
- c. Asegurar la incorporación transversal de este enfoque en todas las actividades de la empresa;
- d. Reconocer e incentivar comportamientos éticos positivos;
- e. Supervisar y asegurar la aplicación efectiva del Código de Ética Institucional;
- f. Receptar los expedientes de las denuncias recibidas respecto a la inobservancia de los principios y valores establecidos en el presente código.
- g. El Comité de Ética analizará la gravedad del hecho denunciado con base a la documentación presentada y emitirá su recomendación.
- h. Las que establezca el Reglamento del Comité de Ética y la normativa aplicable.

16.3. CONFORMACIÓN: Mediante Memorando Nro. PE-2025-1442-M de fecha 7 de agosto de 2025, el Presidente Ejecutivo de CENTROSUR dispuso la creación y conformación del “Comité de Ética”, integrado por:

- a. La máxima autoridad o su delegado, quien será el presidente del Comité;
- b. Director de Planificación (DIPLA) o su delegado;
- c. Director de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo (DTH) o su delegado;
- d. Director de Asesoría Jurídica (DAJ) o su delegado;
- e. Un representante de los colaboradores de la institución o su suplente;
- f. Responsable Institucional de Cumplimiento (RIC), quien actuará como secretario/a del Comité.

ARTÍCULO 17. DEL RESPONSABLE INSTITUCIONAL DE CUMPLIMIENTO (RIC)

17.1 ROL: Es el encargado de coordinar, establecer, monitorear y supervisar la implementación de estrategias, políticas internas, controles, mejoras a los procedimientos y programas internos para promover el cumplimiento normativo en la prevención de riesgos de corrupción o soborno, y en la generación de una cultura de integridad en la Empresa.

17.2 ACCIONES: Promoverá la sensibilización y aplicación del Código de Conducta y Ética en toda la empresa, cooperando con todas las áreas, e impulsará una cultura de integridad, ética y transparencia, mediante programas de capacitación, sensibilización y fortalecimiento del compromiso del personal, orientados a prevenir y mitigar los riesgos de corrupción dentro de la organización.

ARTÍCULO 18. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

CENTROSUR se compromete a implementar programas permanentes de formación e inducción dirigidos a todos sus colaboradores, con el propósito de garantizar el conocimiento, comprensión y aplicación efectiva de este Código de Conducta y Ética en el ejercicio de sus funciones.

Con el propósito de garantizar la difusión y accesibilidad de este Código, tanto para todos los colaboradores y partes interesadas externas, la empresa ha dispuesto canales digitales que facilitan su consulta.

ARTÍCULO 19. DENUNCIA Y GESTIÓN DE FALTAS ÉTICAS

Esta sección garantiza la transparencia y el debido proceso en la gestión de las denuncias sobre inobservancias éticas.

19.1 OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR:

Todo colaborador está obligado a comunicar actos u omisiones relacionado a soborno, corrupción, falta ética, irregularidad o violación a este Código, del que tenga conocimiento o indicio.

Asimismo, los contratistas, proveedores y la ciudadanía en general poseen el deber moral de denunciar hechos de esta naturaleza cuando tengan conocimiento o indicio de estos.

La denuncia debe ir acompañada con la documentación probatoria correspondiente, a través de los canales establecidos por CENTROSUR para el efecto.

19.2 CANALES DE DENUNCIA:

CENTROSUR dispone de mecanismos para facilitar que los colaboradores y la ciudadanía en general planteen su denuncia. Esto incluye la habilitación de un canal seguro, confidencial y accesible para receptar la denuncia.

19.3 PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DE DENUNCIAS:

- **Imparcialidad:** Las denuncias son recibidas, tramitadas, analizadas y resueltas de manera objetiva y sin prejuicios.
- **Confidencialidad:** Se garantiza la reserva de la identidad del denunciante, conforme a la normativa de protección legal vigente.
- **No Represalia:** Protección al denunciante mediante el principio de no represalia, asegurando su seguridad e integridad.
- **Accesibilidad:** Los canales de denuncia son de fácil acceso para colaboradores y la ciudadanía en general.

19.4 PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE:

CENTROSUR promoverá que ningún colaborador sufrirá represalias, discriminación o medidas disciplinarias como resultado del planteamiento de su denuncia de buena fe sobre presuntas irregularidades, mediante el procedimiento de prevención y atención de actos de discriminación o cualquier forma prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia.

Las denuncias fundamentadas en hechos falsos y presentadas con el fin de causar daño a la honra de las personas o a la institución darán lugar al inicio de las acciones legales correspondientes.

19.5 TRANSPARENCIA EN LA COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS:

CENTROSUR comunicará al denunciante, y cuando corresponda, a las autoridades competentes, los resultados de las denuncias o el estado de su trámite.

ARTÍCULO 20. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

20.1 DETERMINACIÓN DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA:

El Comité de Ética analizará la gravedad del hecho denunciado con base a la documentación remitida y, luego del análisis pertinente, de concluir que los hechos denunciados constituyen una inobservancia a los principios y valores establecidos en este Código, emitirá recomendaciones aplicables al caso en función de sus obligaciones y responsabilidades.

Dentro de las recomendaciones, el Comité tiene la obligación de determinar qué tipo de inobservancia a este código, constituyen los hechos denunciados:

Inobservancias leves: Constituye una falta leve cuando los hechos denunciados corresponden a acciones u omisiones que atentan a los principios y/o valores de este Código, sin que afecten al patrimonio, la prestación de los servicios, o la imagen institucional.

Inobservancias graves: Constituye una falta grave cuando los hechos denunciados corresponden a acciones u omisiones que atentan a los principios y/o valores de este Código, que pudiesen afectar al patrimonio, la prestación de los servicios, o la imagen institucional; pudiendo, además, estos hechos u omisiones, constituir infracciones a leyes, reglamentos, instructivos, políticas y regulaciones vigentes.

Si el Comité lograra determinar que los hechos denunciados no constituyen una inobservancia a los principios y/o valores de este Código, se abstendrá de calificar la gravedad de la inobservancia; sin embargo, podrá emitir recomendaciones enfocadas en la prevención.

La calificación del tipo de inobservancia sobre los hechos denunciados que realiza el Comité no impide a las partes involucradas el ejercicio de acciones legales y administrativas en defensa de sus intereses o de la institución.

Una vez determinada la gravedad de la inobservancia, el Comité de Ética remitirá el expediente a la Dirección de Talento Humano o a la Dirección de Asesoría Jurídica, en el cual se incluirá la recomendación de este Comité.

20.2 APLICACIÓN DE SANCIONES:

Para los colaboradores, la inobservancia del Código de Conducta y Ética conlleva la aplicación del régimen disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y Normativa vigente.

20.3 PROCESOS:

El análisis administrativo y el procedimiento sancionador se realizarán respetando el debido proceso y el derecho a la defensa de la persona involucrada.

CAPÍTULO VI

DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

ARTÍCULO 21. OBJETO Y ALCANCE DE LA DENUNCIA

Establecer mecanismos de denuncia robustos, seguros y accesibles para que cualquier persona (colaborador, contratista, proveedor o ciudadanía en general) pueda alertar presuntas irregularidades, faltas administrativas, conductas que violen el Código de Ética, actos de soborno o corrupción en la institución.

ARTÍCULO 22. CANALES DE DENUNCIA

Los canales de denuncia establecidos por CENTROSUR para el efecto, corresponden a:

- **Plataforma digital:** Habilitada para la recepción de denuncias relacionadas con actos de soborno o corrupción, mediante un formulario en línea alojado en un sitio seguro. Este mecanismo garantiza el envío de la denuncia de manera anónima (con opción de generar un código de seguimiento y retroalimentación al denunciante). El servicio está disponible los siete días de la semana las 24 horas del día, a través de la página web <https://portalcs.centrosur.gob.ec/servicios/>.
- **Otros medios:** Se receptan las demás denuncias que transgreden este código, promoviendo en todo momento la confidencialidad de la información a través del Director de Talento Humano.

ARTÍCULO 23. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE DENUNCIAS:

El siguiente procedimiento busca sistematizar un mecanismo transparente y eficaz para receptor, registrar la denuncia, gestionarla y darle seguimiento:

23.1 RECEPCIÓN Y REGISTRO

- En caso de denuncias y cuyos hechos denunciados estén relacionados con el cometimiento de actos y omisiones que podrían constituir delitos contra la eficiencia de la administración pública o un incumplimiento a la Política antisoborno, estas serán receptados registrados a través de la plataforma digital, asignándole un código único de seguimiento, y dirigidas al Oficial de Cumplimiento Antisoborno / Responsable Institucional de Cumplimiento, quien aplicará el procedimiento establecido para el planteamiento de inquietudes de soborno o corrupción.
- Las demás denuncias por inobservancia o incumplimiento a las disposiciones contenidas en este Código de Conducta y Ética y que se encuentren debidamente fundamentadas, serán receptadas y registradas por la Dirección de Talento Humano.
- La confidencialidad de la información y la protección de la identidad del denunciante es promovida desde el momento de la recepción.

23.2 ANÁLISIS

- La revisión de la información relevante al hecho denunciado, así como para la recopilación de las pruebas necesarias para su resolución se llevarán a cabo con total imparcialidad, transparencia y diligencia.
- Si procede, la denuncia será puesta en conocimiento del Comité de Ética, quienes determinarán el tipo de inobservancia a este Código.
- Las denuncias que podrían constituir delitos contra la eficiencia de la administración pública serán atendidas conforme al procedimiento para análisis administrativo del soborno o corrupción, remitiendo su expediente a la Dirección de Talento Humano o a la Dirección de Asesoría Jurídica, según corresponda su tratamiento.
- Los demás casos, serán tramitados por el Director de Talento Humano, quien analizará la pertinencia de informar al Comité de Ética, guardando la confidencialidad del caso.
- Dentro del proceso de análisis de los hechos, materia de la denuncia, así como en la recopilación de información relevante, se aplicarán los principios previstos en la Constitución, en los instrumentos internacionales, y el Código Orgánico Administrativo, en lo que fuere aplicable; observando siempre los principios del debido proceso y la presunción de inocencia de la persona denunciada.

23.3 RESOLUCIÓN Y SANCIÓN

- Cuando se confirme una irregularidad, el hecho será comunicado a la instancia correspondiente de la institución, la cual aplicará las sanciones administrativas y/o iniciará las acciones legales pertinentes ante la autoridad competente, según la naturaleza del caso y la vinculación de la persona involucrada.

23.4 SEGUIMIENTO E INFORMACIÓN AL DENUNCIANTE

- CENTROSUR comunicará al denunciante sobre el seguimiento y los resultados finales de la denuncia, respetando los límites de la confidencialidad del proceso, a excepción de las denuncias realizadas de forma anónima o que no se disponga de un código de seguimiento.

ARTÍCULO 24. ALINEAMIENTO NORMATIVO

El canal de denuncias es un mecanismo que guarda congruencia con la Política Nacional de Integridad Pública (PNIP) constituyéndose en un pilar clave para regularizar la gestión institucional.

CAPÍTULO VII

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ACRÓNIMOS

ARTÍCULO 25. DEFINICIONES

25.1 ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA: Respetar y cumplir el derecho de acceso a la información garantizando la transparencia en la gestión pública.

25.2 ATAQUE O RESISTENCIA: Oposición violenta a la autoridad pública (COIP, Artículo 283).

25.3 BENEFICIOS SIMILARES: Aquellos que no se incluyen en las categorías de regalos, hospitalidad y donaciones.

25.4 BUEN TRATO Y AMABILIDAD: Todos los colaboradores tienen la obligación de brindar un trato gentil, amable y educado a las personas que requieren sus servicios.

25.5 CANAL DE DENUNCIAS: Mecanismo para facilitar la recepción de denuncias.

25.6 CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA: Un Código de Conducta y Ética, por lo tanto, fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización y es de cumplimiento obligatorio por todos los funcionarios de la Institución, pudiendo su inobservancia ser sancionado legal y moralmente.

25.7 COHECHO: Delito por el cual: las o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, que reciban o acepten, por sí o por interpuesta persona, donativo, dádiva, promesa, ventaja, beneficio inmaterial o beneficio económico indebido u otro bien de orden material para sí o un tercero, sea para hacer, omitir, agilizar, retardar o condicionar cuestiones relativas a sus funciones (COIP, Artículo 280).

25.8 COLABORADOR(ES): Para efectos de este código, son colaboradores todos los miembros de la administración y todo el personal (servidores y obreros) que laboran en la Empresa Eléctrica Regional Centro Sur C. A., bajo cualquier modalidad de vinculación laboral.

25.9 COMITÉ DE ÉTICA: Es el órgano dentro de las entidades, encargado de promover, vigilar y asegurar el adecuado cumplimiento del Código de Ética Institucional. (PNIP, 2024, p.28).

El Comité de Ética se constituye como el encargado de supervisar y garantizar la aplicación efectiva del Código de Ética Institucional. Su accionar deberá alinearse con los principios de transparencia, integridad y responsabilidad pública, asegurando su incorporación transversal en todas las actividades de la empresa, en cumplimiento de la Norma técnica para la construcción y actualización de Códigos de Ética en las instituciones de la Función Ejecutiva.

25.10 CONCUSIÓN: Delito por el cual las o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, determinadas en la Constitución de la República, sus agentes o dependientes oficiales que abusando de su cargo o funciones, por sí o por medio de terceros, ordenen o exijan la entrega de donativos, dádivas,

presentes, promesas, derechos, cuotas, contribuciones, rentas, intereses, ventajas, sueldos, gratificaciones, beneficios inmateriales o beneficios económicos indebidos u otro bien de orden material (COIP, Artículo 281).

25.11 CONDUCTA: La conducta está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida, son acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.

25.12 CÓDIGO: Un código, por su parte, es una combinación de signos que tiene un determinado valor dentro de un sistema establecido. En el derecho, se conoce como código al conjunto de normas que regulan en forma unitaria una materia determinada.

Es el conjunto de principios, normas y valores diseñados para guiar el comportamiento de los miembros de una organización o profesión. Establece los estándares que definen lo que se considera un comportamiento ético y responsable. Su objetivo principal es fomentar la integridad, la transparencia y la responsabilidad en las decisiones y acciones de los individuos, así como servir de marco para la resolución de dilemas éticos en el ejercicio profesional o dentro de una institución (PNUD, 2019).

25.13 CONFLICTO(S) DE INTERÉS: Situación donde los intereses de negocios financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir con el juicio de valor del personal en el desempeño de sus obligaciones hacia la organización (ref.: término 3.29 de la norma ISO 37001:2016).

Son situaciones en que las responsabilidades oficiales de las servidoras y servidores públicos se ven obstaculizadas por intereses personales, o podrían influir indebidamente en la toma de decisiones (PNIP, 2024).

25.14 CONFLICTO(S) DE INTERÉS APARENTE(S): Son situaciones en las que no existen conflictos de interés reales ni potenciales; no obstante, “surgen dudas razonables” acerca de la imparcialidad del servidor frente a una decisión concreta (BID, Curso BID Modulo 1 p. 9).

25.15 CONFLICTO(S) DE INTERÉS POTENCIAL(ES): Son situaciones en los intereses particulares del servidor que podrían causar un conflicto de interés en el futuro. Para evitar esto, el servidor debe excusarse de intervenir en determinados casos (BID, Curso BID Modulo 1 p. 9).

25.16 CONFLICTO(S) DE INTERÉS REAL: Son situaciones en las que se identifica un beneficio concreto para el servidor público. Los beneficios más evidentes son los económicos y financieros, aunque pueden ser de otra índole, especialmente cuando benefician a un tercero. “En estos casos, existe una concurrencia directa y actual entre los deberes y responsabilidades de un servidor público y sus intereses privados” (BID, Curso BID Modulo 1, p. 9).

25.17 CORRUPCIÓN: Se entiende como el uso indebido de funciones y recursos para beneficio personal de quienes gestionan la institución en el sector público. Este comportamiento viola principios éticos y legales, afectando el interés público (PNIP, 2024).

Término utilizado para describir de manera general a varios tipos de actos u omisiones ilícitos que tienen como objetivo causar una ventaja injusta, constituyendo estos actos u omisiones elementos constitutivos de delitos de carácter penal, al amparo del Código Orgánico Integral Penal.

25.18 DELITOS CONTRA BIENES INSTITUCIONALES DE FF.AA. O POLICÍA: Apropiación o daño de bienes de estas instituciones (COIP, Artículo 290).

25.19 DELITO CONTRA LA EFICIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: Son infracciones penales cometidas por servidores públicos o particulares que afectan el correcto funcionamiento, transparencia y eficacia del Estado. Están tipificados en el Código Orgánico Integral Penal (COIP) y buscan sancionar conductas que deterioran la confianza ciudadana y obstaculizan la gestión pública. Estos son: Peculado, Enriquecimiento ilícito, Cohecho, Concusión, Incumplimiento de decisiones legítimas, Ataque o resistencia, Ruptura de sellos, Tráfico de influencias, Oferta de tráfico de influencias, Usurpación y simulación de funciones públicas, Uso de fuerza pública contra órdenes de autoridad, Testaferismo, Delitos contra bienes institucionales de FF.AA. o Policía.

25.20 DONACIONES: Son acción mediante las cuales se transfiere gratuitamente un bien y/o servicio a otra persona que acepta dicha transferencia. Las partes en este acuerdo se denominan donante y donatario, siendo el primero quien transfiere el bien y el segundo quien lo recibe. Esto incluye, pero no se limita a: donaciones monetarias (dinero en efectivo, transferencias o cheques), bienes (equipos de oficina, vehículos, inmuebles), servicios (asesorías o consultorías sin costo).

25.21 ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO: Delito por el cual las o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, determinadas en la Constitución de la República, que hayan obtenido para sí o para terceros un incremento patrimonial injustificado a su nombre o mediante persona interpuesta, producto de su cargo o función (COIP, Artículo 279).

25.22 ÉTICA: La ética está vinculada a la moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. Puede definirse a la ética como parte de la filosofía que estudia el obrar humano en cuanto a las normas y fines que determinan su rectitud (PNIP, 2024).

25.23 ÉTICA PÚBLICA: En el marco de la Constitución de la República del Ecuador, es el conjunto de principios y valores que orientan el comportamiento de los servidores públicos y el funcionamiento de la administración estatal, con el fin de garantizar el servicio al interés colectivo, la transparencia, la responsabilidad, la rendición de cuentas y el respeto a los derechos fundamentales (CRE, 2008).

25.24 FAMILIAR POR AFINIDAD: El parentesco por afinidad se establece entre una persona y los familiares del cónyuge o unión de hecho hasta el segundo grado de afinidad.

25.25 FAMILIAR POR CONSANGUINIDAD: Pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad.

25.26 FAVOR: Un privilegio especial, tratamiento o beneficio personal otorgado. Aunque los favores incluyen bienes o servicios gratuitos o con descuento, tratamiento prioritario y mejoras gratuitas, no incluyen beneficios que estén generalmente disponibles para todas las personas dentro y/o fuera de CENTROSUR.

25.27 GRADOS DE AFINIDAD: Es el nivel de parentesco político que existe entre personas de una misma familia, determinado por su conexión política.

- **Primer grado de afinidad:** Suegros, yernos, nueras.
- **Segundo grado de afinidad:** Cuñados, abuelos del cónyuge, cónyuges de los nietos

25.28 GRADOS DE CONSANGUINIDAD: Es el nivel de parentesco que existe entre personas de una misma familia, determinado por su conexión a través de vínculos genealógicos naturales.

- **Primer grado de consanguinidad:** Padres e hijos.
- **Segundo grado de consanguinidad:** Hermanos, abuelos y nietos.

- **Tercer grado de consanguinidad:** Tíos y sobrinos
- **Cuarto grado de consanguinidad:** Primos hermanos

25.29 HOSPITALIDAD: Entrega de movilización, alojamiento y/o alimentación.

25.30 IGUALDAD: Estable que todas las personas son iguales ante la ley, por lo que no existirá ninguna distinción en su trato por exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como el color, raza, etnia, edad, sexo, género, religión, orientación sexual, y otros criterios.

25.31 INCUMPLIMIENTO DE DECISIONES LEGÍTIMAS: Desobedecer órdenes de autoridad competente (COIP, Artículo 282).

25.32 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y RESERVADA: Se categoriza como información reservada por motivos de seguridad nacional, que haya sido previamente declarada como tal por la autoridad competente. La información confidencial está protegida por el derecho a la privacidad y la intimidad de los individuos. No existirá reserva de información en los casos expresamente establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y la ley.

25.33 INTEGRIDAD PÚBLICA: Es un enfoque preventivo que se refiere a la alineación constante con principios, valores y normas éticas compartidos, para mantener y priorizar el interés general sobre los intereses privados en el sector público (PNIP, 2024).

25.34 INTERÉS PÚBLICO: Representa las acciones que deben orientarse hacia el bien público y el interés general, por encima de intereses particulares o privados (PNIP, 2024).

25.35 IMPARCIALIDAD: Capacidad de actuar con objetividad en el ejercicio de la función pública.

25.36 OFERTA DE TRÁFICO DE INFLUENCIAS: Prometer influencias a cambio de beneficios (COIP, Artículo 286).

25.37 PECULADO: Apropiación o uso indebido de bienes o fondos públicos (COIP, Artículo 278).

25.38 PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS: “Evitar situaciones que puedan comprometer la imparcialidad y la objetividad en el ejercicio de las funciones públicas” (PNIP, 2024 p.27).

25.39 PROBIDAD: Actuar con rectitud, integridad, honradez en cada decisión, actividad o acción, en el ejercicio de las funciones o responsabilidades.

25.40 PROMOCIÓN DE LA ÉTICA: Fomentar una cultura organizacional basada en principios éticos y de legalidad, mediante la sensibilización y la capacitación continua.

25.41 PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO PÚBLICO: Utilizar de manera eficiente y transparente los recursos y bienes del Estado.

25.42 REGALO: Cualquier artículo de valor que pueda generar un beneficio para el destinatario si se acepta, independientemente de si tiene una forma física. Esto incluye, pero no se limita a: artículos físicos (relojes, joyas, libros, productos electrónicos), tarjetas de regalos (para tiendas, restaurantes, espectáculos o servicios), productos promocionales (bolígrafos, calendarios, camisetas, agendas), descuentos, membresías, favores.

25.43 RENDICIÓN DE CUENTAS: Ser responsables y transparentes en la gestión de los recursos durante el cumplimiento de las funciones públicas, para fortalecer la confianza pública.

25.44 RESPONSABLE INSTITUCIONAL DE CUMPLIMIENTO: Es el encargado de establecer, monitorear y supervisar la implementación de estrategias, políticas internas, controles, mejoras a los procedimientos y programas internos para garantizar el cumplimiento normativo, la prevención de riesgos de corrupción, y la generación de una cultura de integridad en la institución que representa de la Función Ejecutiva. (ref.: Glosario de términos de la Norma Técnica para la implementación de Responsables Institucionales de Cumplimiento para las entidades de la Función Ejecutiva).

25.45 RUPTURA DE SELLOS: Alterar o romper sellos oficiales colocados por autoridad (COIP, Artículo 284).

25.46 TRÁFICO DE INFLUENCIAS: Delito por el cual las o los servidores públicos, y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, enumeradas en la Constitución de la República, prevaleciéndose de las facultades de su cargo o de cualquier otra situación derivada de su relación personal o jerárquica, ejerza influencia en otro servidor para obtener un acto o resolución que genere un beneficio económico o inmaterial favorable a sus intereses o de terceros (COIP, Artículo 285).

25.47 USURPACIÓN Y SIMULACIÓN DE FUNCIONES PÚBLICAS: Ejercer funciones sin tener la competencia legal (COIP, Artículo. 287).

25.48 USO DE FUERZA PÚBLICA CONTRA ÓRDENES DE AUTORIDAD: Emplear recursos de fuerza pública en contra de disposiciones legítimas (COIP, Artículo. 288).

25.49 Servicio público: “Prioriza el interés general sobre cualquier interés particular, tiene como finalidad garantizar el bien común” (Guía para la elaboración del Código de Ética Institucional, 2025. P. 10).

25.50 SOBORNO: Es un delito en el cual una persona (ya sea pública o privada) ofrece, da, solicita o recibe un beneficio indebido con el fin de influir en decisiones de un servidor público para que realice, omita o modifique un acto relacionado con sus funciones (COIP, 2021).

Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directa o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona (ref.: término 3.1 de la norma ISO 37001:2016).

25.51 TESTAFERRISMO: Encubrir bienes ilícitos a nombre de terceros (COIP, Artículo 289).

25.52 TRANSPARENCIA: Es la apertura de información para su divulgación. Es una cuestión de principios y derechos humanos, lo cual ayuda a combatir la corrupción, fomenta la confianza pública y promueve una gestión ética y responsable (PNIP, 2024).

ARTÍCULO 26. SIGLAS Y ACRÓNIMOS RELEVANTES

26.1 COIP: Código Orgánico Integral Penal.

26.2 PNIP: Política Nacional de Integridad Pública, es el marco de valores, principios, acciones, y compromisos que busca fomentar la ética y la transparencia en la administración pública (PNIP, 2024).

26.3 RIC: Responsable Institucional de Cumplimiento.

26.4 SGIP: Secretaría General de Integridad Pública.

Aprobado por el Presidente Ejecutivo el 19 de enero de 2026, en la Ciudad de Cuenca.

Ing. Juan Antonio Vásquez Palacios
PRESIDENTE EJECUTIVO
Empresa Eléctrica Regional Centro Sur C.A.