

**CÓDIGO  
DE \_  
ÉTICA Y  
CONDUCTA**







# ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I</b>	<b>6</b>
DE LA FILOSOFÍA ÉTICA EMPRESARIAL	
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>8</b>
DEL CONCEPTO, OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>11</b>
DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL, VALORES PERSONALES Y PRINCIPIOS	
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>15</b>
DE LOS VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>17</b>
DE LOS COMPROMISOS ÉTICOS	
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>20</b>
DE LOS COMPORTAMIENTOS ÉTICOS Y DE ANTICORRUPCIÓN	
<b>CAPÍTULO VII</b>	<b>24</b>
DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	
<b>CAPÍTULO VIII</b>	<b>26</b>
DE LAS RESPONSABILIDADES	
<b>CAPÍTULO IX</b>	<b>29</b>
DE LAS DENUNCIAS, REPORTES E INFORMACIÓN	
<b>CAPÍTULO X</b>	<b>31</b>
DE LAS RELACIONES	
<b>CAPÍTULO XI</b>	<b>35</b>
DE LAS PRÁCTICAS ANTI-SOBORNO	
<b>CAPÍTULO XII</b>	<b>37</b>
DE LA DISCIPLINA E INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	
<b>CAPÍTULO XIII</b>	<b>39</b>
DE LA DIFUSIÓN, INDUCCIÓN, CARTA DE COMPROMISO, EMPODERAMIENTO, ENTORNO Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO	



**EPMAPS**  
AGUA DE GUITO

# Misión

“Proveer servicios de agua potable y saneamiento con eficiencia y responsabilidad social empresarial”.

# Visión

“Ser empresa líder en gestión sostenible e innovadora de servicios públicos en la región”.

# DE LA FILOSOFÍA ÉTICA EMPRESARIAL

*Nuestras creencias y valores nos forman, haciendo de nosotros una empresa de excelencia.*

## CAPÍTULO

# 01

**Art. 1.- FILOSOFÍA ÉTICA EMPRESARIAL.-** Somos una Empresa sostenible, que respeta los principios universales de derechos humanos, se preocupa y toma en cuenta a sus grupos de interés. Nuestros esfuerzos se orientan a prevenir, mitigar y evitar los riesgos que pudiera enfrentar la EPMAPS-Agua de Quito; sus servidores y obreros, sus instalaciones y el ambiente. Mantenemos procesos de mejoramiento continuo, con personal motivado y competente. Incentivamos a tener proveedores comprometidos con nuestras bases éticas. Para su efecto, la EPMAPS-Agua de Quito ha definido las reglas que guían su comportamiento ético y de conducta, traducido en su Código de Ética y Conducta.

**Art. 2.-** El Comité de Ética y Conducta de la Empresa será el cuerpo colegiado encargado de velar por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta; encomendado a receptor, conocer, investigar y resolver las conductas en presunto conflicto con el presente documento.

“  
*La ética no es más que el intento racional de  
averiguar cómo vivir mejor.*  
”

# DEL CONCEPTO, OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

*Nuestros principios y conductas, forman nuestro lado más humano sacando a relucir nuestros valores para una formación íntegra y profesional.*

## CAPÍTULO

# 02

**Art. 3.- CONCEPTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.-**

Es la guía que recoge los valores, principios éticos y de conducta que la EPMAPS-Agua de Quito; considera deben observarse por cada uno de nuestros grupos de interés; a cuyo efecto cada uno de ellos deberá adoptarlos como suyo sobre los cuales deben orientarse las relaciones profesionales; el trato que debe existir entre la Empresa y sus servidores, obreros, proveedores, sus clientes y demás grupos de interés con los que se relaciona, independientemente del rol que se desempeñe para la organización. Además, es un instrumento de gestión que establece reglas específicas para mejorar las prácticas y comportamientos que deben ser alentados o prohibidos en la EPMAPS-Agua de Quito con base en su declaración de valores y principios puesto que la conducta está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos.

Para EPMAPS-Agua de Quito, las acciones u omisiones; y, la conducta de sus servidores, obreros y grupos de interés producen efectos positivos o negativos sobre la imagen y reputación corporativa por lo que constituyen un pilar fundamental en la gestión empresarial.

**Art. 4.- OBJETIVO.-**

El objetivo del presente Código, es el de promover y establecer principios, valores, responsabilidades y compromisos de comportamiento y práctica en todos y cada uno de sus autoridades, servidores y obreros de la Empresa; además de sus proveedores y contratistas; normando las relaciones con los clientes internos y externos, basados en que sus acciones, omisiones y actividades que deben observar un adecuado comportamiento ético y moral permanentes, con el fin de propiciar el fortalecimiento institucional para lograr el cumplimiento de la misión y visión corporativa, contribuyendo al buen uso de los recursos públicos.



**Art. 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.-** El presente Código es de aplicación obligatoria para los integrantes del Directorio, servidores de libre designación y remoción, de carrera, obreros, personal contratado bajo el régimen de servicios ocasionales, pasantes, proveedores, contratistas, clientes, grupos de interés y todo aquel que guarde relación con EPMAPS-Agua de Quito, sin distinción alguna, quienes deben aplicarlo y velar para que los comportamientos éticos establecidos, prevalezcan en todas las relaciones interpersonales corporativas e interinstitucionales dentro de su competencia.



# DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL, VALORES PERSONALES Y PRINCIPIOS

*Lucimos en alto los  
colores institucionales  
que nos ampara para  
poder seguir sirviendo  
a la comunidad,  
nuestra imagen es  
importante.*

## CAPÍTULO

# 03

**Art. 6.- DEFENSA DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL EN LA EPMAPS-Agua de Quito.-** El personal de la EPMAPS-Agua de Quito está obligado a desempeñar su labor con respeto, equidad, responsabilidad, transparencia, honestidad y lealtad permanentemente; bajo la consigna de defender la imagen e integridad de la Empresa.

Evitando también colocarnos en cualquier situación en que nuestro comportamiento o nuestros intereses personales o familiares puedan no estar alineados con la imagen y los intereses diáfanos de la EPMAPS. Por ello, es el deber como servidores y obreros de la EPMAPS-Agua de Quito mantener una conducta digna, demostrando dentro y fuera de la institución un comportamiento ético.

Mientras mayor sea el cargo que desempeñemos, mayor es nuestra responsabilidad para el cumplimiento de las disposiciones de nuestra política ética.

**Art. 7.- VALORES PERSONALES.-** Los valores personales que rigen nuestro comportamiento como servidores y obreros éticos son:

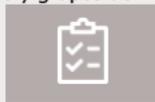


**7.1 Respeto:** Respetamos la dignidad de las personas, sus derechos, las normas y valoramos la armonía en la convivencia,

la diversidad de culturas y las diferentes formas de pensar. Evitamos emitir juicio o crítica, expresando en todo momento y lugar un trato cordial, en busca de un relacionamiento respetuoso y humano.



**7.2 Equidad:** Aplicamos normas y políticas en forma consistente y justa para impulsar y desarrollar un ambiente de trabajo libre de favoritismos, abuso en el ejercicio de la autoridad y decisiones arbitrarias o caprichosas. También ofrecemos un tratamiento imparcial a nuestros servidores, obreros, clientes, proveedores y grupos de interés.



**7.3 Responsabilidad:** Nuestras actitudes y actuaciones reflejan que nuestro trabajo se basa en la conciencia y el compromiso que tenemos frente al autocuidado en el trabajo y la seguridad en las prácticas que realizamos. Somos responsables y cercanos con nuestros clientes; sensibles y activos con la ejecución de procesos éticos con nuestros proveedores y grupos de interés. Entusiastas de prácticas ambientales que aseguran la sostenibilidad de los recursos naturales, en especial los hídricos.



**7.4 Transparencia:** Somos claros como el agua, expresamos nuestros pensamientos de forma genuina y actuamos coherentemente, ya que nuestras acciones son de interés público. Ser, hacer y parecer son las acciones que guían nuestro comportamiento.



**7.5 Honestidad:** Construimos relaciones de confianza entre nosotros y con nuestros grupos de interés, mismas que se fortalecen por la sencillez, eticidad, humildad y actitudes auténticas, que refleje la responsabilidad en el cumplimiento de acuerdos, y nos evidenciamos coherentes, entre lo que pensamos, decimos y hacemos.



**7.6 Lealtad:** cumplimos con los compromisos adquiridos con EPMAPS-Agua de Quito, incluso frente a circunstancias adversas o cambiantes.



**Art. 8.- PRINCIPIOS QUE GUÍAN EL COMPORTAMIENTO DE LOS SERVIDORES Y OBREROS QUE LABORAN EN LA EPMAPS.-**

Alineados a la filosofía empresarial, los principios básicos que guían el comportamiento de los servidores y obreros de EPMAPS-Agua de Quito, son los siguientes:

**8.1** Coherencia y consecuencia con la filosofía empresarial, velando por cumplir nuestra misión, alcanzar nuestra visión, vivir nuestros valores y comportarnos alineados al presente Código.

**8.2** Tolerancia cero ante actos injustos, antiéticos o ilegales, o que pueda ser catalogado como "acto de corrupción".

**8.3** Tratamiento justo e imparcial para todos, en un entorno libre de discriminación, prejuicio, acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso, maltrato, ofrecimiento indecoroso, intimidación o violencia de cualquier tipo.

**8.4** Trabajo alineado a nuestros valores institucionales. No tendremos tolerancia al abuso y arbitrariedad en el ejercicio de autoridad, o de poder.

**8.5** Rendición de cuentas a clientes, proveedores o grupos de interés sobre los asuntos inherentes a nuestras obligaciones y responsabilidades como servidores y obreros.

**8.6** Probidad administrativa que, implica una conducta moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño

del cargo o relación con la Empresa; anteponiendo siempre el interés público (social) sobre el privado familiar, que nos exige realizar una gestión eficiente y transparente, mediante el uso de medios idóneos y profesionalismo.

**8.7** Evitar el cometimiento de actos en los que pueda existir beneficios de manera personal; por lo que, todos los servidores y obreros deben comprometerse a no utilizar los bienes de la Empresa en beneficio propio y personal; no aceptar donaciones y regalos; dádivas, viajes, almuerzos, ofertas de toda índole; entre otros, pagos de dinero o mercaderías ofrecidos por clientes, proveedores o terceros.

*Los valores que nos  
definen como una  
empresa de  
excelencia.*

## **CAPÍTULO**

# **04**

**Art. 9.-** Los valores constituyen la base del servicio público y son las convicciones que se comparten en forma colectiva, los cuales guían el raciocinio de lo que es bueno y correcto. Las políticas, servicios públicos y participación ciudadana se hallan definidos en el capítulo segundo del Título III, Garantías Constitucionales del Estatuto Constitucional.

Nuestros valores establecidos en la planificación estratégica proveen la base para un ambiente donde los servidores, obreros y grupos de interés actúen conforme a la misión y la visión de la Empresa. También permiten tener una orientación general para las operaciones diarias en todas las áreas de EPMAPS-Agua de Quito. Los principales valores a los cuales se rige la Empresa, son los siguientes:



**9.1 Respeto:** EPMAPS-Agua de Quito respeta mediante de sus acciones a la ciudadanía; a través de sus servidores, obreros, proveedores de obras, bienes y servicios incluidos los de consultoría y ambiente, valorando sus intereses y necesidades; de esta manera el talento humano desarrollará sus actividades en un óptimo clima laboral. Incluye también, comprender, respetar y receptar los requerimientos de los clientes internos y externos, atendiéndoles con cortesía, amabilidad y en un periodo razonable; respetando y cumpliendo las obligaciones adquiridas en virtud de la suscripción de contratos o convenios con la Empresa.



**9.2 Equidad:** La Empresa promulga en su accionar el acceso universal a sus servicios por parte de la ciudadanía promoviendo la inclusión social, sin discriminación de ninguna clase; aplicando los consejos de igualdad, justicia, rectitud e imparcialidad.



**9.3 Responsabilidad:** La Empresa asume un compromiso solidario con la ciudadanía del DMQ; considerando a sus clientes, servidores, obreros, proveedores y sus grupos de interés, como personas con derechos y obligaciones y de acceso universal para los servicios que presta.



**9.4 Transparencia:** EPMAPS-Agua de Quito actúa con claridad y promueve el pleno ejercicio del derecho de los ciudadanos de estar informados en el desempeño y accionar diáfano de la Empresa.



**9.5 Honestidad:** La Empresa encuentra en la verdad su máxima expresión. Todas sus actuaciones se desenvuelven en un ambiente de ética, honorabilidad, confianza y armonía, garantizando respaldo, seguridad, lealtad y credibilidad.

# DE LOS COMPROMISOS ÉTICOS

*EPMAPS – Agua de Quito, reconoce que nuestros principios y valores son fundamentales para nuestro compromiso de servir a la comunidad de manera eficiente.*

## CAPÍTULO

# 05

**Art. 10.-** Nuestros compromisos éticos y, en lo que corresponda de nuestros grupos de interés, se basará en los principios y valores de EPMAPS-Agua de Quito; cuidando la buena imagen de la organización. Para ello nos comprometemos a:

**a)** Comportarnos con base en nuestros valores: honestidad, responsabilidad, respeto, transparencia, lealtad y equidad;

**b)** Cumplir con los compromisos establecidos con cualquiera de nuestros grupos de interés;

**c)** Ser responsables, equitativos y justos con clientes, compañeros de trabajo, entorno natural y demás grupos de interés;

**d)** Reportar conductas y situaciones que atentan contra los valores de EPMAPS-Agua de Quito;

**e)** Orientar a nuestros compañeros para que en caso de que tengan un dilema ético o conocimiento de un hecho que amerite una denuncia, actúen por medio de las herramientas y procedimientos definidos por EPMAPS-Agua de Quito;

**f)** Procurar que nuestros servidores, obreros, proveedores, clientes y demás grupos de interés, conozcan, entiendan y actúen conforme a los lineamientos descritos en el presente Código de Ética y Conducta. Para el efecto se actuará con el ejemplo;

**g)** Ser transparentes y no permitir que nuestro cónyuge, unión de hecho o familiares comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad celebren contratos o convenios con la EPMAPS-Agua de Quito;

**h)** Cumplir con la normatividad legal, evitar los conflictos de interés y ser ejemplo de comportamiento ético;

**i)** Evitar que las relaciones personales afecten la reputación corporativa y el desempeño laboral.



# DE LOS COMPORTEAMIENTOS ÉTICOS Y DE ANTICORRUPCIÓN

*Nuestras acciones nos definen como humanos y sacan a relucir lo primordial de actuar siempre con bien y sin corrupción.*

## CAPÍTULO

# 06

**Art. 11.-** Los servidores y obreros de la EPMAPS-Agua de Quito, alineados con los valores y principios institucionales, **deberan mantener las siguientes comportamientos:**

**a) Rechazar y denunciar cualquier acto considerado como la pretension de pedir u ofrecer dadas, regalos o sobornos; esto implica cualquier tipo de beneficio, regalo, prestamo u otro, a cambio de realizar actos para obtener ventajas económicas en los negocios, agilidad o preferencia en los trlmites o ser seleccionados en procesos de contratación;**

**b) Proceder en forma veraz, digna, leal y de buena le;**

**c) Oenunciar inmediatamente y no intervenir en hechos, actos, ni operaciones fraudulentas o en cualquier otro tipo de conducta que propicie ocultar, distorsionar o manipular la información de EPMAPS-Agua de Quito;**

**d) Tener cero tolerancias a conductas que directa o indirectamente puedan ser considerados como arreglos indebidos o actos de corrupción con instituciones u organismos pÚblicos, o particulares; o entre compaiieros de trabajo;**

**e) Cumplir con nuestras funciones sin discriminaciones de palabra o de acción, par razones de raza, genera, idioma, religión, orientación sexual, afinidad o capacidades especiales;**

**f) Desarrollar las relaciones bajo absoluta transparencia, equidad e imparcialidad; sin**

**ningUn tipo de preferencia o excepci6n que vaya en contra de las intereseso imagen de EPMAPS-Agua de Quito o sus grupos de interes, siempre mantendremos absoluta transparencia en la realizaci6n de cualquier tipo de operaci6n;**

**g) No permitir ni propiciar actos que puedan ser calificados, en las terminos del Reglamento Interno de Trabajo, Reglamenteo Interno de Administraci6n de Talento Humana o de la ley, coma acoso laboral o acoso sexual. Quienes fueran afectados deberan reportarlo o denunciarlo a traves de las canales establecidos par EPMAPS-Agua de Quito para este tipo de transgresi6n;**

**h) Realizar nuestras actividades, funciones o relaciones con equidad, honestidad, respeto, responsabilidad y transparencia; contribuyendo a alcanzar las objetivos de EPMAPS-Agua de Quito;**

**i) Tener prudencia y probidad de nuestras decisiones al cumplir con el trabajo asignado o para el cual hemos sido contratados;**

**j) Acatar las 6rdenes impartidas par el superior jerarquico, dentro del marco del presente C6digo y la ley;**

**k) Velar par la integridad etica y profesional de la administraci6n de los recursos publicos que se gestionan;**

**l) Rendir obligatoriamente cuentas de todos los recursos que sean asignados para su uso y custodia. Seremos diligentes en el**

cuidado y conservación, para proteger estos recursos frente a los eventos de pérdida, sustracción o daño;

**m)** Utilizar los activos y recursos exclusivamente para el propósito que fueron asignados. Su uso no podrá desviarse para intereses personales o de terceros sin las autorizaciones expresas correspondientes;

**n)** Denunciar ante el Comité de Ética y Conducta, o autoridad competente, a tiempo y debidamente sustentado, las faltas, infracciones o hechos de carácter irregular, especialmente de aquellos que contravienen los principios éticos establecidos en el presente Código;

**o)** Informar de inmediato cualquier situación de riesgo que afecte los intereses de EPMAPS-Agua de Quito y participaremos en las medidas tomadas para su mitigación;

**p)** Buscar mantener relaciones transparentes con nuestros proveedores, estableciendo una posición ganar - ganar;

**q)** Respetar, reconocer y cumplir con los requisitos de licenciamiento y derechos de autor del software y de los programas adquiridos;

**r)** Proteger los programas y los procesos de trabajo de los softwares que requiera EPMAPS-Agua de Quito;

**s)** Utilizar en los ordenadores institucionales, únicamente el software instalado por la EPMAPS-Agua de Quito, que sirva para realizar nuestras labores diarias;

**t)** Utilizar la internet de la Empresa únicamente para fines laborales; y,

**u)** Respetar el acuerdo de confidencialidad y protegemos la información propiedad de EPMAPS-Agua de Quito, sea esta confidencial o no, aún luego de nuestra jubilación, renuncia, despido o cualquier tipo de separación de la Empresa por la razón que esta se hubiera dado.

**Art. 12.-** Los servidores y obreros de EPMAPS-Agua de Quito y personas que pertenezcan a los demás grupos de interés o cualquiera que mantenga relación con la Empresa deben evitar las siguientes conductas:

**a)** Hacer valer indebidamente la posición de servidor, cliente, proveedor, dueño u otro grupo de interés para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio directo o indirecto para sí o para un tercero;

**b)** Emplear, bajo cualquier forma, dinero o bienes de EPMAPS-Agua de Quito, en provecho propio o de terceros;

**c)** Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo, utilizar personal o recursos del organismo en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales;

**d)** Solicitar, hacerse prometer o aceptar, en razón del cargo o función, o posición, para sí o para terceros, donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza. Se exceptúan de esta prohibición los donativos oficiales o protocolares que deberán darse

a conocer a la Gerencia General conforme a 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;

**e)** Ser parte o inducir decisiones en cualquier circunstancia que no exista imparcialidad u objetividad. Las autoridades y servidores deberán abstenerse de participar en estos asuntos, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico la implicancia que les afecta;

**f)** Realizar denuncias de irregularidades o de faltas a la ética sin fundamento, de las cuales se demuestre su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a un compañero o tercero;

**g)** Consumo y/o almacenamiento de bebidas alcohólicas, el uso de sustancias controladas no prescritas por un médico, dentro de las instalaciones o vehículos de EPMAPS-Agua de Quito;

**h)** Distribución, dispensación, posesión, transferencia, venta, compra o uso ilícito de sustancias controladas, dentro de la Empresa o en horario laboral;

**i)** Conducir vehículos u operar el equipo de EPMAPS-Agua de Quito bajo la influencia de alcohol o sustancias controladas o no controladas;

**j)** Apuestas dentro de EPMAPS-Agua de Quito;

**k)** Portar armas de cualquier tipo en las instalaciones o en vehículos de la Empresa, independientemente de si un servidor posee los permisos o licencias requeridos legalmente;

**l)** Usar en beneficio propio o de terceros la información reservada o privilegiada a que se tuviere acceso en razón de la función pública que se desempeña, o la relación con la Empresa que se tenga;

**m)** Divulgar información a otros servidores u obreros, salvo que requieran conocerla por razón de sus funciones; y,

**n)** Otras que contravengan a los valores, principios de EPMAPS-Agua de Quito, así como, leyes y reglamentos.

EPMAPS-Agua de Quito se reserva el derecho de inspeccionar cualquier activo o bienes que se encuentre bajo la custodia de servidores u obreros.

**DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS**

*Nuestras virtudes  
hacen de nosotros,  
unos profesionales  
de excelencia.*

**CAPÍTULO**

**07**

**Art. 13.- DEFINICIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.-**

En EPMAPS-Agua de Quito entendemos que conflicto de interés son situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas. De acuerdo al presente Código, se equipará al interés personal, al efecto de apreciar la existencia de un conflicto de intereses, de las siguientes personas:

**a)** En caso de que se tratase de una persona física; el del cónyuge, el de otras personas con quien se esté especialmente vinculado por afectividad, el de sus parientes en línea recta sin limitación y en línea colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o el segundo de afinidad, y el de las personas jurídicas en las que se ejerzan funciones de administración o con las que se constituya, directamente o por medio de una persona interpuesta, una unidad de decisión; y,

**b)** En caso de que se tratase de una persona jurídica, el de sus administradores o apoderados, el de los socios de

control y el de las entidades que formen con la misma una unidad de decisión.

**Art. 14.- TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS.-** Existen dos tipos de conflictos de interés a decir:

**14.1** Conflicto de interés potencial: No existe un conflicto de intereses en el momento, pero en un futuro y bajo ciertas condiciones podrían aparecer.

**14.2** Conflicto de interés real (Actual): Cuando un interés influye parcialmente en el desempeño de las funciones, la toma de decisión y responsabilidades de un Servidor (incluyendo al Equipo Gerencial) o miembros del Directorio para con EPMAPS-Agua de Quito.

**Art. 15.- EL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA.-**

Es el responsable de diseñar e implementar los mecanismos de control para reducir los conflictos de interés que pudieran poner en riesgo el cumplimiento cabal de la filosofía ética empresarial de EPMAPS-Agua de Quito.

“

*La ética es saber la diferencia entre lo que tiene derecho a hacerlo y lo que es correcto*”

”

# DE LAS RESPONSABILIDADES

*Nuestros líderes,  
forman de nosotros  
profesionales con  
principios y valores  
que forman en sí,  
una empresa de  
excelencia.*

## CAPÍTULO

# 08

**Art. 16.- RESPONSABILIDAD DE LOS SERVIDORES DEL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR, JEFES DEPARTAMENTALES Y DE UNIDAD.-**

A fin de generar una genuina cultura de servicio; un adecuado clima laboral en el que prime el respeto, apego y cumplimiento a todos y cada uno de los principios y valores descritos en el presente Código, los servidores que forman parte del Nivel Jerárquico Superior, así como los jefes departamentales y de unidad, deberán:

**a)** Difundir el contenido y aplicación del Código de Ética y Conducta, a todo el personal a su cargo;

**b)** Aplicar y ejercer un efectivo y adecuado liderazgo ético dentro y fuera de la Empresa, basando su accionar y el desenvolvimiento diario de sus actividades bajo una correcta aplicación de los principios y valores aquí descritos;

**c)** Implementar actividades de prevención y manejo ético de conflictos de intereses, a fin de priorizar el interés institucional;

**d)** Proporcionar información clara y precisa de la gestión empresarial, a quienes, por sus labores, requieran tener acceso a la misma;

**e)** Manejar correctamente los recursos destinados para el ejercicio de las funciones asignadas, priorizando el interés institucional, protegiendo y precautelando el patrimonio de la Empresa;

**f)** Impulsar per manentemente el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética y Conducta; y,

**g)** Conceder al personal que ingresa a laborar en la Empresa, el permiso correspondiente a fin de que reciba la inducción del presente Código, conforme a la programación de la Gerencia de Talento Humano.



**Art. 17.- RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES Y OBREROS EN GENERAL.-**

Los servidores y obreros en general, para el correcto ejercicio de las actividades encomendadas dentro de la Empresa, deben asumir las responsabilidades y compromisos éticos que a continuación se detallan:

**a)** Suscribir la Carta de Compromiso de Cumplimiento y Acatamiento del Código de Ética y Conducta;

**b)** Aplicar y respetar las disposiciones constantes en la Constitución de la República del Ecuador, las leyes y reglamentos; normativa interna y demás disposiciones administrativas que regulen el ejercicio de la función pública;

**c)** Mantener un comportamiento apegado a todos los principios y valores personales e institucionales descritos en el presente Código;

**d)** Prestar un servicio ágil, eficiente y oportuno en el desempeño de sus funciones;

**e)** Acatar las propuestas de cambio impartidas por la Empresa, que mejoren el clima laboral;

**f)** No usar su cargo o función para influenciar en la obtención de beneficios personales indebidos, incluso para terceros; o ejercer influencia en otra u otro servidor para obtener un acto o resolución favorable a sus intereses o de terceros;

**g)** Manejar la información de la Empresa a la que tengan acceso de manera responsable, honesta y leal, guardando

armonía con los principios y valores descritos en el presente Código;

**h)** Ser responsable en el cumplimiento de las tareas asignadas en virtud de la función encomendada, respetando los tiempos y plazos concedidos;

**i)** Conocer y aplicar los procedimientos internos a fin de que su servicio sea claro, oportuno, eficiente y veraz;

**j)** Manejar con especial cuidado el uso de claves, accesos, permisos, licencias, entre otros, necesarios para ingresar y utilizar las redes y programas informáticos de la Empresa;

**k)** Utilizar adecuada y responsablemente los recursos y bienes entregados para el desempeño de sus funciones, optimizando su uso;

**l)** No emitir rumores, comentarios, información o especulaciones de manera verbal o escrita, que se aparten de la realidad o verdad, y que afecten a la imagen institucional o personal de las autoridades, servidores y obreros de la Empresa;

**m)** Utilizar correctamente la credencial y los uniformes institucionales;

**n)** Ser responsables con el ambiente, propiciando y fomentando las buenas prácticas ambientales; y,

**o)** No incurrir en las prohibiciones establecidas en los artículos 31 y 34 numeral 7 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

# DE LAS DENUNCIAS, REPORTES E INFORMACIÓN

*La transparencia  
hace de nuestra  
empresa, una  
institución justa  
donde se promueven  
los derechos de  
todos.*

## CAPÍTULO

# 09

**Art. 18.- DENUNCIAS.-** Cuando un servidor, proveedor, cliente o miembro de un grupo de interés conoce o sospecha sobre alguna situación que atente contra el presente Código de Ética y Conducta, debe recurrir a los canales de denuncias para que la situación sea analizada por el equipo ético de la EPMAPS-Agua de Quito. Se podrá consultar o reportar hechos y situaciones referentes a la ética y la transparencia directamente por los canales definidos por la Empresa y se seguirá el procedimiento establecido para tal efecto.

EPMAPS-Agua de Quito no tolera ningún comportamiento antiético y los servidores, obreros y terceros que tengan alguna relación con la Empresa tampoco lo deben hacer. En consecuencia, se deben reportar comportamientos y situaciones que se consideren antiéticas y que puedan ir en contra de las pautas definidas en la Filosofía Ética Empresarial de la EPMAPS, sin afectar los procesos sancionatorios a cargo de la Gerencia de Talento Humano previstos en la legislación de aplicación general; así como en la normativa interna contemplada en el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano (RIATH), Reglamento Interno de Trabajo (RIT); y, la estipulada en el Contrato Colectivo vigente.

**Art. 19.- DENUNCIA MALICIOSA.-** En caso de que se compruebe una denuncia temeraria y/o maliciosa, el Comité de Ética y Conducta podrá solicitar una investigación sobre el denunciante. Correlativamente si el servidor denunciado considera que ha sido afectado podrá presentar una reclamación, una vez que concluya el proceso de investigación ética.

**Art. 20.- REPORTE DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.-** El Comité de Ética y Conducta, será el órgano encargado de elaborar semestralmente (enero y julio de cada año) un reporte del resultado de las investigaciones realizadas en función de las denuncias que se hubieren recibido durante el período indicando las acciones correctivas o preventivas que se habrían aplicado a fin de garantizar el comportamiento ético empresarial.

**Art. 21.- INFORMACIÓN SENSIBLE O CONFIDENCIAL.-** Es deber de todos los servidores y obreros de la Empresa proteger, guardar y no divulgar la información catalogada como sensible o confidencial por la Gerencia General, so pena de la aplicación de las sanciones previstas en la normativa interna y en la legislación aplicable.

*La equidad como  
nuestro valor  
principal nos hace  
inclusivos en cuanto  
a las relaciones de  
nuestros  
colaboradores.*

## **CAPÍTULO**

# **10**

**Art. 22.- SOMOS UNA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA.-**

líder que actúa y se conduce por principios y valores, siempre en búsqueda de construir y fortalecer diariamente bases más fuertes para mejorar nuestra responsabilidad corporativa. Estas bases fundamentan la filosofía organizacional, lo que nos permite proyectar su visión con mayor claridad y coherencia. Somos conscientes de que el cumplimiento riguroso de estos lineamientos con base en los principios y valores institucionales, en todos los niveles de la EPMAPS y en sus relaciones con los grupos de interés, fortalecerá nuestra imagen corporativa como una Empresa ética. Para tal fin, mantendremos relaciones con las siguientes consideraciones:

**22.1 CON NUESTRA COMUNIDAD.-**

Actuamos de manera oportuna y responsable con la comunidad y trabajamos por mejorar la calidad de vida de las generaciones actuales y futuras. Nuestro accionar permite dedicar nuestros esfuerzos y talentos a contribuir con su mejoramiento en la provisión de servicios básicos.

**22.2 CON NUESTROS CLIENTES.-**

Todos los esfuerzos de mejoramiento buscan satisfacer las necesidades de nuestros clientes internos y externos, respaldados por un actuar empresarial, laboral, social, ambiental y de calidad sostenible, con estándares y principios universales. Generamos tasas y tarifas que permitan

el buen desempeño empresarial con equidad y responsabilidad social, contemplando esquemas de subsidios focalizados, a fin de beneficiar a las personas más vulnerables que habitan el Distrito Metropolitano de Quito. Reclamamos clientes conscientes de que nuestros servicios solo pueden ser mejorados con un trabajo conjunto; por eso necesitamos que se comunique y denuncien de manera inmediata cualquier posible intento de incumplir con nuestra cultura ética, todo intento de corrupción o de comportamiento inconsistente con nuestros valores.

**22.3 CON NUESTROS SERVIDORES Y OBREROS.-**

Todas las relaciones dentro de la EPMAPS se basan en el respeto mutuo. Somos respetuosos de la individualidad y la integridad de cada servidor. Generamos un ambiente de trabajo adecuado y confortable, que fomenta la unión de nuestros servidores y obreros, que nos permite alcanzar nuestros objetivos. Damos oportunidades para el crecimiento laboral con programas de capacitación, motivación diaria y programas de desarrollo en pro de mejorar las competencias de cada uno de nuestros servidores, para así atraer y retener a los mejores talentos. Garantizamos y promovemos los recursos y condiciones óptimas que propicien la buena salud, calidad de vida y la seguridad de los servidores en sus labores diarias.



Lealtad, creatividad, proactividad, respeto y cumplimiento los valores personales e institucionales establecidos en el presente Código, hacen de nuestros servidores protagonistas de una Empresa en la cual la calidad humana, la innovación y el sentido de pertenencia del personal son el principal recurso y mayor fortaleza.

Demandamos servidores y obreros alineados y comprometidos con los más estrictos estándares de comportamiento ético, con el fin de que a través de sus acciones merecer la confianza pública necesaria para conseguir la misión de la EPMAPS, creando un ambiente de trabajo positivo, productivo, motivador, y con un pleno sentimiento de pertenencia. Por lo tanto, se prohíbe:

- a) Recibir dádivas o regalos de cualquier tipo que sea, especie o dinero;
- b) Utilizar de manera inadecuada la información de la Empresa para beneficio personal o de terceros;
- c) Utilizar inadecuadamente los bienes o recursos entregados por la Empresa para el desarrollo de las actividades diarias de trabajo;
- d) Pretender suscribir contratos con familiares comprendidos dentro del segundo grado de afinidad y cuarto de consanguinidad; y,
- e) Actuar con desapego a la Ley, descatando las disposiciones legales, reglamentarias y normativa aplicable a nivel general; y, sobre todo incurrir en las

prohibiciones establecidas en los cuerpos normativos aquí citados.

#### **22.4 CON EL ENTORNO NATURAL.-**

Nuestras operaciones se basan en modelos sostenibles y sustentables que permiten un equilibrio en armonía con las necesidades socio-ambientales del DMQ, coordinando acciones en protección y mejora de los recursos hídricos. Estos esfuerzos son encaminados a un consumo racional del agua potable, para la conservación del ecosistema. Impulsamos la planificación, manejo y seguimiento ambiental en todos los procesos, en beneficio de nuestros grupos de interés.

#### **22.5 CON NUESTROS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS.-**

La relación con nuestros proveedores y contratistas se basan en la justicia, legalidad, legitimidad, eficiencia, eficacia y transparencia. Nuestra relación será cordial y respetuosa, siempre apegada a las leyes aplicables sobre la materia; asegurándose de que se establecen los procedimientos adecuados necesarios para lograrlo, respetando siempre que el proveedor y contratista se conviertan en nuestros socios para cumplir los objetivos de proveer los servicios de calidad de agua potable y saneamiento a la comunidad. Por su parte exigimos de nuestros proveedores y contratistas una actitud de apego a las normas más estrictas de conducta ética, moral y de integridad.

# DE LAS PRÁCTICAS ANTI-SOBORNO

*La confianza y la armonía revelan de nuestros colaboradores su lado más humano.*

## CAPÍTULO

# 11

**Art. 23.-** El soborno plantea serias preocupaciones legales, sociales, morales, éticas, económicas y políticas. También aumenta el costo de hacer negocios, introduce incertidumbre en las transacciones comerciales y disminuye la calidad de los productos y servicios, por lo que la Empresa, tendrá una política antisoborno que se apoye en un sistema de gestión adecuado para que pueda cumplir con sus compromisos y obligaciones con integridad.

**Art. 24.-** El sistema de gestión puede ser independiente o puede estar integrado

en un sistema de gestión global y debe establecer los mecanismos adecuados que permitan tomar acciones correctivas y/o preventivas para gestionar satisfactoriamente los riesgos de soborno que la Empresa haya identificado. Será tripartito y será liderado por la Gerencia de Planificación y Desarrollo, Gerencia de Talento Humano y Gerencia Jurídica quienes designarán delegados para la conformación del equipo de trabajo conforme las competencias de cada una de las Gerencias.



# DE LA DISCIPLINA E INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

*La disciplina caracteriza a nuestro personal, eficientes y responsables al momento de demostrar que nuestra empresa, es una empresa de excelencia.*

## CAPÍTULO

# 12

**Art. 25.- DISCIPLINA.-** La acción disciplinaria apropiada para un asunto específico, será determinada por EPMAPS-Agua de Quito a su exclusivo criterio, con base en las leyes y reglamentos pertinentes. Las reglas y regulaciones de la Empresa con respecto a la conducta apropiada de los servidores u obreros no serán eximidas en ningún aspecto. La violación a lo establecido en el presente Código de Ética y Conducta o la norma es motivo de acción disciplinaria y deberá ejecutarse conforme los procedimientos internos definidos en la normativa correspondiente de EPMAPS-Agua de Quito. Todos los servidores, obreros y grupos de interés cumplirán con los estándares de conducta descritos en el presente Código.

EPMAPS-Agua de Quito nunca ha autorizado, ni autorizará, a servidor alguno a cometer un acto que viole el presente Código, ni a ordenar a un subordinado que lo haga. Por lo tanto, ningún acto de este tipo será justificable por haber sido dirigido por alguien de la alta gerencia.

**Art. 26.- INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.-** El incumplimiento, violación y no acatamiento de los principios del presente Código de Ética y Conducta por parte de los servidores u obreros de la EPMAPS, será objeto de acción disciplinaria que se aplicará conforme las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), Reglamento Interno de Administración del Talento Humano (RIATH), Codificación del Código del Trabajo, Contrato Colectivo vigente, Ley Orgánica de Empresas Públicas, Constitución de la República del Ecuador y demás normativa aplicable y las competencias establecidas para cada área.

En el inicio de todo proceso de acción disciplinaria se garantizará el legítimo derecho a la defensa, procedimiento en el que se respetará y observaran las reglas del debido proceso, consagradas en la Constitución de la República del Ecuador, el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), Reglamento Interno de Administración del Talento Humano (RIATH), Legislación Laboral, Ley Orgánica de Empresas Públicas, Constitución de la República del Ecuador y demás normativa aplicable al caso, las que en todo caso prevalecerán, sobre este Código.

# DE LA DIFUSIÓN, INDUCCIÓN, CARTA DE COMPROMISO, EMPODERAMIENTO, ENTORNO Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

*Quien tiene paz en su  
conciencia, lo tiene  
todo.*

**Art. 27.- DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.-**

El Comité de Ética y Conducta gestionará en las instancias correspondientes de la Empresa a fin de que el presente Código de Ética y Conducta, sea difundido y puesto en conocimiento a todos los servidores y obreros de la Empresa, mediante la entrega de un ejemplar, así como también deberá ser socializado a través de diferentes mecanismos acorde a un plan previamente establecido.

Adicionalmente, deberá difundirse a través de la intranet, web institucional; y, de otros medios disponibles en la Empresa.

**Art. 28.- INDUCCIÓN.-** Los servidores y obreros que ingresen a laborar en la EPMAPS, cumplirán con un proceso de inducción, mismo que estará a cargo de la Gerencia de Talento Humano. Al finalizar dicho evento, les será entregado un ejemplar físico del Código de Ética y Conducta. La Gerencia de Talento Humano deberá informar documentadamente y de manera semestral al Comité de Ética y Conducta sobre el cumplimiento del proceso antes señalado.

De igual manera, la Gerencia de Talento Humano, a través del Departamento correspondiente deberá programar y ejecutar capacitaciones periódicas respecto a los principios, valores y normas consagrados en el presente Código. El resultado de dichas capacita-

ciones deberá ser reportado de manera documentada al Comité de Ética y Conducta.

**Art. 29.- CARTA DE COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO Y ACATAMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.-**

Los servidores y obreros de la Empresa deberán firmar la Carta de Compromiso de Cumplimiento y Acatamiento del Código de Ética y Conducta; documento que deberá ser entregado por los servidores, en el Departamento de Administración del Talento Humano y Competencias de la Gerencia de Talento Humano, para el registro y archivo correspondiente.

De igual manera, se procederá con el personal que se incorpore a prestar sus servicios en la Empresa.

En caso de que se expidan reformas o actualizaciones al Código de Ética y Conducta, de igual manera, los servidores y obreros deberán firmar una nueva Carta de Compromiso de Cumplimiento y Acatamiento del citado Código.

**Art. 30.- EMPODERAMIENTO.-**

Los servidores y obreros de la EPMAPS deberán tomar como suyo propio todas y cada una de las prescripciones constantes en el presente Código, lo que permitirá ejecutar y desarrollar las actividades institucionales de manera adecuada; optimizando recursos,

bienes, tiempo y esfuerzo; trabajando con compromiso personal y empresarial para prestar un adecuado servicio y priorizando los intereses colectivos sobre los personales.

**Art. 31.- ENTORNO.-** Al realizar las actividades diarias de trabajo; de manera segura, honesta, transparente, leal, perseverante, responsable, eficiente, eficaz y ética; se adquiere un compromiso de responsabilidad para contribuir con el bienestar presente y futuro de los habitantes del Distrito Metropolitano de Quito, protegiendo y cuidando el entorno natural de manera sostenible, en concordancia con el Art. 22 numeral 22.4 del presente Código.

**Art. 32.- ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.-** El Código de Ética y Conducta podrá ser actualizado por el Directorio de la Empresa, previo proyecto presentado por el Gerente General sobre la base elaborada por el Comité de Ética y Conducta, cuando las necesidades de la Empresa lo requieran; e inmediatamente de aprobadas esas modificaciones o adecuaciones, deberán ser codificadas y difundidas por los canales adecuados a todo el personal y grupos de interés de la Empresa.





**Carta de Compromiso de Cumplimiento y Acatamiento del Código de Ética y Conducta de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento EPMAPS-Agua de Quito**

Yo (nombres y apellidos completos).....  
Servidor/Obrero del (Dpto./Unid) ..... de  
la Gerencia / Dirección....., declaro que he recibido, conozco  
y comprendo el Código de Ética y Conducta de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento EPMAPS-Agua de Quito, que entiendo la importancia de las políticas y normas que la rigen.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio y declaro como propias las responsabilidades, de normar mi conducta con los valores y principios establecidos en el código; y, de esta manera, contribuir a generar un mejor ambiente laboral, además del desarrollo como personas y profesionales.

Por otra parte, me comprometo a que, durante el desarrollo de mis funciones, no cometeré acciones que atenten contra los intereses de la Empresa, así como también, las que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo del empleo, cargo o comisión asignado.

Que, durante el ejercicio de mis funciones y/o actividades como servidor público de la EPMAPS, cumpliré con todos los estándares de conducta establecidos en el Código de Ética y Conducta de la EPMAPS, y denunciaré cualquier comportamiento antiético, soborno y corrupto, ante el Comité de Ética y Conducta, de la misma manera, en caso de dudas con respecto a la interpretación y aplicación de las normas y políticas en él incluidas.

Acepto que esta declaración de la presente carta compromiso y acatamiento, genera una obligación personal con la EPMAPS–Agua de Quito y conozco las disposiciones legales, reglamentarias y éticas que rigen a esta Empresa Municipal, así como los alcances y consecuencias de mi incumplimiento.

Por lo anterior, externo mi conformidad y ratifico mi compromiso con el mismo:

Quito, ..... de ..... de 20....

.....  
Firma  
CC:  
Código:

ATENCIÓN  
PREFERENCIAL

1





# CÓDIGO DE \_ ÉTICA Y CONDUCTA

[www.aguadequito.gob.ec](http://www.aguadequito.gob.ec)

Síguenos en redes sociales:



aguadequito



aguaquito



aguadequito