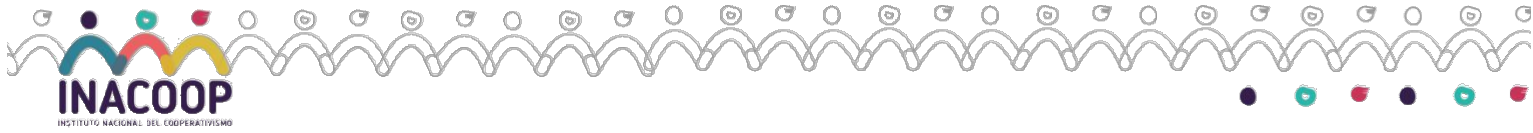




Código de ética





INSTITUTO NACIONAL DEL COOPERATIVISMO

Código de ética

Versión aprobada por Directorio de INACOOP – 16/11/2021

INTRODUCCIÓN

Nuestra misión^{1 1}

Fomentar la cultura de la cooperación y el asociativismo como factores de inclusión, cohesión social y desarrollo equilibrado.

Promover la consolidación económica, social y cultural del Cooperativismo y la ESyS y su inserción dinámica en el crecimiento del país.

Nuestra Visión

Que Inacoop sea reconocido:

Por el movimiento cooperativo y la ESS, como el referente ante el Estado y articulador de las políticas públicas para el sector

Como un Instituto confiable, profesional y socialmente responsable, de apoyo al Cooperativismo y la ESyS en el marco del desarrollo sustentable nacional

Que el Movimiento Cooperativo y la ESyS que sean vistos como:

Organizaciones con una gestión socio-empresarial profesionalizada, sustentable y competitiva

Un actor comprometido con el desarrollo sustentable (equitativo y equilibrado)

Nos apegamos a las normas y principios generales del orden jurídico nacional y específicos de la actividad que desarrollamos.

Nuestro personal se encuentra alcanzado por las normas de conducta que rigen en la función pública; en este sentido priorizamos el interés público y los principios básicos de la ética pública: Probidad; Respeto; Buena fe; Lealtad; Legalidad; Imparcialidad; Rectitud; Idoneidad; Transparencia y Publicidad.

¹ El Instituto Nacional del Cooperativismo es una persona de derecho público no estatal fue creada por Ley Nº 18.407. Sus cometidos y atribuciones se establecen en la sección I artículos 187 y 188; su organización y funcionamiento en la Sección III arts.193-201. El FONDES INACOOP fue creado por Ley Nº 19337. Estas normativas se complementan con el Dto. Reglamentario 664/18

La contravención a las normas hará incurrir a los funcionarios en las responsabilidades establecidas en la Constitución y las leyes²; el desconocimiento de la legislación vigente no puede ser alegada como eximente de responsabilidad, sin perjuicio de los mecanismos disciplinarios internos que resulten de su aplicación

CAPÍTULO I – OBJETIVO, DEFINICIONES Y ALCANCE

Artículo 1.- El propósito de este Código es enunciar principios éticos que deben inspirar la conducta y el quehacer de los miembros del Directorio, miembros de la Junta Fondes-Inacoop, funcionarios y personas contratadas del Instituto Nacional del Cooperativismo, proveyendo un marco de referencia respecto al comportamiento esperado.

Artículo 2.- Este código regirá la conducta de todas las personas que prestan servicios en el Instituto Nacional del Cooperativismo, tanto en la gestión del patrimonio propio como el afectado al Fondo para el Desarrollo, y bajo cualquier modalidad de vinculación, sin perjuicio de todas las demás que surjan del ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 3.- Los directivos miembros del Directorio, miembros de la Junta Fondes-Inacoop, funcionarios y personas contratadas por el Instituto Nacional del Cooperativismo desarrollarán sus funciones aplicando los principios y reglas de conducta consagrados en el presente Código.

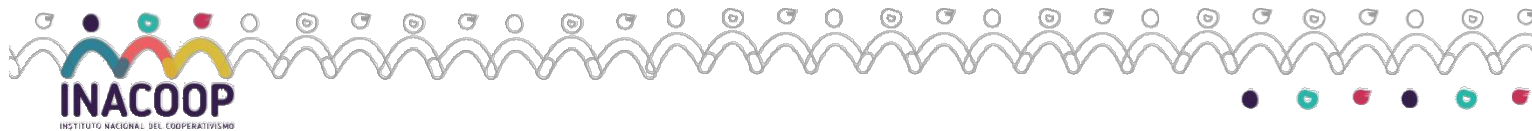
Artículo 4.- La transparencia es uno de los pilares fundamentales de INACOOP, en consecuencia, se aplicarán mecanismos de control, revisión, auditoría, verificación y reportes de los servicios brindados y las acciones realizadas internamente. El código busca reflejar las características del organismo, acorde al sistema jurídico nacional e identificar las mejores acciones que permitan desempeñar las tareas eficaz y eficientemente.

Artículo 5.- Este código busca sistematizar el conjunto de lineamientos a los que deberán adherirse los integrantes de la organización en su tarea cotidiana y en las relaciones humanas, los valores éticos y la misión de la organización. Se busca construir a la consecución de los objetivos de la Institución, expresando en forma clara y precisa que conducta se espera que asuman ante las situaciones que presente el ejercicio de su función o servicio

Artículo 6.- A los efectos del presente Código, se entiende por "función o servicio " toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre del INACOOP o al servicio del INACOOP, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Artículo 7.- El presente Código alcanza a cualquier trabajador del INACOOP , incluidos los que han sido seleccionados, designados, contratados o electos para prestar servicios personales en nombre del INACOOP o al servicio del INACOOP , en todos sus niveles jerárquicos, cualquiera sea el vínculo o modalidad de vínculo con la Institución. En adelante serán mencionados en este código como "los funcionarios" o "el funcionario".

² Ley N° 17060 y Decreto N° 30/03



Artículo 8. A los funcionarios que ingresen a INACOOP se les proporcionará el presente Código, procurando una adecuada comprensión del mismo y una actualización regular sobre sus alcances.

Artículo 9.- En aquellos casos en los cuales objetiva y razonablemente se genere una situación de incertidumbre con relación a una cuestión concreta de naturaleza ética, se podrán realizar consultas a la Junta de Transparencia y Ética Pública.

CAPÍTULO II - PRINCIPIOS Y REGLAS DE CONDUCTA

Artículo 10.- Compromiso personal

Los funcionarios alcanzados por este Código asumen el compromiso de su debido cumplimiento y alcanzar las más altas normas éticas en apoyo de la misión del INACOOP.

Artículo 11.- Relaciones con otros empleados

Los funcionarios tratarán a sus pares, superiores y subordinados, de forma profesional, con respeto y cortesía, prestando a los mismos la máxima cooperación en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 12.- Integridad y Honestidad

Los funcionarios en cualquier circunstancia deben actuar de forma íntegra generando y fortaleciendo la confianza de todos los miembros de la Institución en su desempeño, teniendo en cuenta que el funcionario existe para la función y no la función para el funcionario.

Son elementos esenciales de la integridad las cualidades personales de honestidad, sinceridad, probidad, responsabilidad y ausencia de influencias corruptivas, así como el cumplimiento y observancia de las disposiciones normativas.

Artículo 13.- Probidad

Los funcionarios deben desempeñar sus funciones con dignidad y rectitud, desarrollando su trabajo de forma imparcial, desechando todo provecho o ventaja de cualquier naturaleza, para sí o para terceros, y orientando su gestión al interés de la Institución.

No deben, directa o indirectamente, ni para sí ni para terceros, solicitar o aceptar dinero o cualquier otro provecho o beneficio con la finalidad de cumplir un acto de su empleo, retrasar el mismo o efectuar algo o contrario a los deberes inherentes.

Deben evitar cualquier acción en el ejercicio de la función pública que exteriorice la apariencia de violar las Normas de Conducta Pública en la Función Pública

Cualquier ofrecimiento de beneficios a cambio de favores o trato especial, será informado inmediatamente al superior.

Artículo 14.- Fondos no reembolsables

Deberá controlarse el destino efectivo a algún proyecto alineado con los cometidos del Instituto, y la debida rendición de cuentas, de cualquier suma asignada a entidades, instituciones o empresas privadas, a título de promoción, apoyo o asistencia.

Artículo 15.- Regalos

Los funcionarios rechazarán cualquier regalo, dádiva, servicio, hospitalidad o beneficio que pudiera ser visto, a los ojos de un observador razonable³, como susceptible de afectar su imparcialidad, influir en su opinión, o poner en duda su integridad o la del Instituto.

Artículo 16.- Conflicto de Interés

Los funcionarios deben distinguir y separar radicalmente los intereses personales del interés público. Este primará siempre sobre el particular.

Artículo 17.- Confidencialidad

Los funcionarios serán prudentes en la utilización y protección de la información obtenida en el cumplimiento de sus funciones. No la usarán de forma inapropiada para beneficio personal o de terceros, y no la divulgarán sin la debida autorización.

Artículo 18.- Uso de información oficial

Los funcionarios sólo utilizarán la información oficial a la que tengan acceso para el fiel cumplimiento de sus funciones y cometidos.

Constituye falta grave, permitir a terceros no autorizados el acceso injustificado a información clasificada como secreta, reservada o confidencial. Ello es sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas y penales que pudieran corresponder.

Artículo 19.- Buena fe y lealtad

Los funcionarios deben actuar siempre de buena fe y con lealtad en el desempeño de sus funciones.

Artículo 20.- Imparcialidad

Los funcionarios deben evaluar, informar y comunicar con veracidad y exactitud, sin dejarse influir indebidamente en sus juicios por sus propios intereses o por otras personas. Demostrando el más alto grado de objetividad en su labor.

Deben actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, organizaciones o instituciones.

El funcionario que entienda que alguna circunstancia puede afectar su imparcialidad debe excusarse de actuar, poniéndolo en conocimiento de su Jerarca o quien haga sus veces. Asimismo, podrá ser recusado cuando se den las circunstancias que lo ameriten

³ Código Iberoamericano de Ética Judicial: 3º ajeno integrante de la Sociedad.

Artículo 21.- Ejercicio Adecuado del Cargo

Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones no deben adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra organizaciones, instituciones y personas, ejerciendo el cargo o desempeñando la función de acuerdo a los objetivos que rigen su obrar, debiendo perseguir el fin debido.

Artículo 22.- Uso Adecuado de los Bienes de la Institución

Deben proteger y conservar los bienes del Instituto, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Instituto para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados. No es posible utilizar los bienes de la Institución, ni siquiera con carácter de préstamo para su uso fuera de la institución sin autorización del Jерarca o quien haga sus veces.

Artículo 23. Responsabilidad

Todo integrante del INACOOP debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función.

Ante situaciones extraordinarias, puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Artículo 24. El desconocimiento sobre lo establecido en el presente código no puede ser alegada como eximente de responsabilidad



CAPÍTULO III PROHIBICIONES ÉTICAS

Artículo 25.-Los Funcionarios alcanzados por este Código se regirán por las siguientes prohibiciones:

1. Prohibición de mantener intereses de conflicto

Se encuentra prohibido participar en situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los

deberes y funciones a su cargo, teniendo en cuenta la preminencia del interés público en el ejercicio de la función.

2. Prohibición de obtener ventajas indebidas

Se encuentra prohibido obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

3. Prohibición de realizar actividades de proselitismo político

Se encuentra prohibido realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

4. Prohibición de uso de información privilegiada

Se encuentra prohibido participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, o permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

5. Prohibición de presionar, amenazar y/o acosar

Se encuentra prohibido ejercer presiones, amenazas o acoso moral y/o sexual contra otras personas con las que tuviera relacionamiento por el cumplimiento de la función que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones que sean susceptibles de producir un menoscabo en la integridad ajena

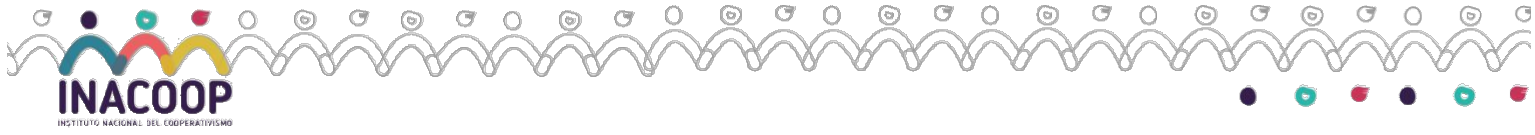
6. Prohibición de intervenir por razones de parentesco

Se encuentra prohibido a los funcionarios con competencia para gastar intervenir cuando estén ligados con la parte que contrata con el organismo por razones de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o tercero de afinidad o por matrimonio

CAPÍTULO IV INCENTIVOS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO

Artículo 26°.- - Los máximos niveles de decisión (Directorio y la Dirección Ejecutiva) ejecutarán medidas para promover la cultura de probidad y transparencia, establecida en el presente Código.

Establecerán los mecanismos e incentivos al personal del Instituto, cualquiera sea la naturaleza de la vinculación, que cumplan con los principios, deberes y obligaciones del presente Código y respeten sus prohibiciones.



Cumplirán con las obligaciones establecidas en la normativa general inherente a su jerarquía.

Artículo 27º.- – Sanciones

1. La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción.
2. Para su graduación, se tendrá presente el régimen laboral aplicable, en virtud del cargo o función desempeñada.
3. Las sanciones aplicables por la transgresión del presente Código no eximen de las responsabilidades administrativas, civiles y penales establecidas en la legislación que rige para los entes públicos no estatales.

CAPÍTULO V -CONTROL INTERNO

Artículo 28°- INACCOOP considera los siguientes componentes referidos a la prevención del fraude:

Ambiente de control	Compromiso del máximo nivel de decisión y responsables de las áreas operativas Plan estratégico Estructura organizacional Marcos normativos generales (MEF; JUTEP; Otros)
Administración riesgos operacionales	Contexto estratégico Identificación de riesgos Análisis y evaluación de riesgos
Actividades de control	Manuales operativos Procedimientos documentados Controles a nivel proceso Metas e Indicadores de gestión Área específica abocada al seguimiento y monitoreo de la
Información y comunicación	Sistemas de información Análisis e identificación de información relevante Canales de comunicación interna y externa Software de gestión Publicación de estados de resultados y cumplimiento de metas de gestión
Supervisión	Auditoría interna Autoevaluación Evaluaciones independientes Procesos de



Artículo 29°- Riesgo operacional: Se entiende como riesgo operacional cualquier limitación, amenaza o problema intrínseco de todas las actividades y procesos inherentes a las operaciones del Instituto que, a través de diversos mecanismos de sistemas de mejora de control interno y de prevención del riesgo, busca proteger y fortalecer el patrimonio de la entidad, eficientizar las operaciones, generar información financiera y no financiera y cumplir

Artículo 30°-Las actividades de control se llevarán a cabo en todos los niveles de la Institución, en los distintos procesos institucionales y sobre un entorno tecnológico, mediante controles preventivos o detectivos.

Artículo 31°.- A tal fin, se tomarán en cuenta las normas, los procesos relevados, los manuales de procedimientos aprobados, la información que surge del software de gestión, las evaluaciones de desempeño y las auditorías, así como también la constatación de autorizaciones y /o aprobaciones que se refieran a la asignación de recursos.

Artículo 32°- El área de planificación, seguimiento y monitoreo deberá analizar, con base al proyecto aprobado, el cumplimiento de los requisitos de otorgamiento y ejecución establecidos en los manuales de procedimientos. En caso de detectarse desvíos, estos deberán ser informados a la Dirección Ejecutiva, dando cuenta de los elementos diferenciales.

Artículo 33°.- En el caso de detección de situaciones de fraude y/o corrupción se conformará una Comisión Especial integrada por referentes del Directorio, la Dirección Ejecutiva la Dirección de Asuntos Jurídicos y el área de Gestión Humana, para analizar los hechos y definir las medidas correctivas que correspondan.

Artículo 34 °.- Si al momento de ingresar a la función o durante su desempeño, resultare dudosa o estuviere cuestionada la configuración de alguna de las situaciones previstas en el artículo 25°, el funcionario deberá informarlo de inmediato y en forma pormenorizada por escrito a su superior jerárquico, quién deberá resolver fundadamente. y, en su caso, sobre la permanencia del funcionario en las tareas.

Artículo 35 °.- Implicancias

Los funcionarios deberán distinguir y separar radicalmente los intereses personales del interés público. En tal virtud deben adoptar todas las medidas a su alcance para prevenir o evitar todo conflicto o conjunción de esos intereses en el desempeño de sus funciones o servicios.

Si considerase dudosa la existencia de conflicto entre el interés público y el interés personal, el funcionario deberá informar de ello al superior para que éste adopte la resolución que corresponda⁴. Por razones de decoro o delicadeza el funcionario podrá solicitar a su superior lo excuse del caso, ateniéndose a lo que éste resuelva

Los integrantes del Directorio o de la Junta Fondes Inacoop podrán plantear la excusación o deberán informar la implicancia al cuerpo del que forman parte a cuya resolución se estará

Artículo 36 °.- La Dirección Ejecutiva será responsable de controlar la aplicación de este Código y deberá responder en un plazo de 30 días siguientes a toda consulta formulada por un funcionario

Artículo 37 °.- Los funcionarios que en el ejercicio de su función o servicio tomarán conocimiento de actitudes antiéticas, corrupción o conducta indebida, deberán poner en conocimiento de la Dirección Ejecutiva la situación detectada.

Artículo 38 °.- Para las situaciones de acoso moral y laboral el funcionario afectado podrá efectuar la denuncia de forma anónima a la siguiente dirección: denunciaca@inacoop.org.uy

⁴ Art. 22 num 4 de la Ley Nº 17.060