



EPM de Servicios
Aeroportuarios
y Gestión de
Zonas Francas
y Regímenes
Especiales

RESOLUCIÓN N° EPM-GG-0064-2011

César V. Posso Arregui
GERENTE GENERAL

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS Y GESTIÓN
DE ZONAS FRANCA Y REGÍMENES ESPECIALES**

CONSIDERANDO:

- Que,** la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales es una persona jurídica de derecho público, sujeta a las disposiciones de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; creada por el Concejo Metropolitano de Quito, mediante Ordenanza Metropolitana No. 0309, de 16 de abril de 2010, publicada en el Registro Oficial No. 186, de 5 de mayo de 2010;
- Que,** la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 3 numeral 4, establece como un deber primordial del Estado el "Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico";
- Que,** el mismo cuerpo legal, en su artículo 83 numeral 12, establece como un deber y responsabilidad de las ecuatorianas y ecuatorianos el "Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética";
- Que,** la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, como entidad encargada de la prestación de servicios públicos aeroportuarios en el Distrito Metropolitano de Quito, busca resaltar las relaciones éticas y morales entre sus trabajadores, servidoras y servidores públicos y sus usuarios en general; y,

En uso de las atribuciones legales establecidas en el artículo 11, numeral 8 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas,

RESUELVE:

**EXPEDIR EL CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA
PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS Y GESTIÓN DE ZONAS
FRANCA Y REGÍMENES ESPECIALES**

CAPITULO I

Art. 1.- Objeto y ámbito: El presente Código de Ética contiene principios, valores y normas para orientar y fortalecer el comportamiento personal, laboral y público del Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, integradas de acuerdo con la Ordenanza Metropolitana No. 0309 sancionada el 17 de abril del 2010 y publicada en el Registro Oficial No. 186 de 5 de mayo del 2010, sus órganos directivo, gerencial, administrativos y operativos en el ejercicio de sus funciones como complemento a lo establecido en la Ley Orgánica de Empresas Públicas y de conformidad con la Constitución de la República.

Art. 2.- Talento Humano sujeto al Código de Ética: Para efectos del presente Código de Ética, se considera como talento humano de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios



EPM de Servicios
Aeroportuarios
y Gestión de
Zonas Francas
y Regímenes
Especiales

Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, en adelante EPMSA, a los Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción, los Servidores Públicos de Carrera, y Obreros, establecidos en el artículo 18 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Se entiende que el talento humano de la Empresa, toma conocimiento de este Código de Ética como instrumento habilitante de sus labores cotidianas.

CAPITULO II Principios y Valores Corporativos

Art. 3.- La Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, promueve la consecución de logros y el desarrollo de las relaciones individuales e institucionales con nuestros socios estratégicos relacionados.

La Empresa como Unidad de Gestión del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, construye relaciones éticas y reconoce el aporte del talento humano en la obtención de los objetivos de la Empresa; para ello, define su accionar en los siguientes principios y valores corporativos:

Igualdad.- Responder imperativamente al principio de igualdad ante la ley de todos los ciudadanos, proscribiendo cualquier desempeño o acto discriminatorio de cualquier índole que fuera, en cuanto a la atención de los usuarios de los Aeropuertos de Quito, propendiendo con ello a construir una cultura de seguridad para dichos usuarios con respeto y equidad;

Honestidad.- La Empresa encuentra en la verdad su máxima expresión entre las partes, desarrollándose en un ambiente de ética y confianza. Garantiza el respaldo en su accionar y la seguridad de todos los usuarios de los aeropuertos de Quito.

Responsabilidad.- La Empresa cumple con un compromiso con el MDMQ y con la ciudadanía, al controlar que los servicios aeroportuarios se los preste de una manera eficiente en beneficio de los usuarios de los aeropuertos, cumpliendo con todos los estándares nacionales e internacionales de seguridad aeroportuaria.

Transparencia.- La empresa cumple sus actividades con claridad y respeta el derecho de los ciudadanos a estar enterados e informados del accionar de su gestión.

CAPITULO III Normas Éticas

Art. 4.- El Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, sin excepción, están obligados a observar los siguientes principios y valores para realizar sus labores diarias, para enaltecer y honrar en todos sus actos y en todo momento a la institución:

a) **Independencia.-** Mantener una total independencia en los asuntos que desempeñe e intervenga, debiendo hacerlo, basándose en los hechos y en consonancia con la actividad que realiza, sin restricciones, influencias interna o externa, alicientes, presiones, amenazas o intromisiones indebidas, sean directas o indirectas, provenientes de cualquier sector o por cualquier motivo;

b) **Probidad.-** Actuar con rectitud y honestidad, procurando prestar el servicio satisfaciendo el interés general y desechando completamente todo provecho o ventaja personal que pueda



EPM de Servicios
Aeroportuarios
y Gestión de
Zonas Francas
y Regímenes
Especiales

lograr por sí o a través de otras personas absteniéndose de conductas contrarias a la seriedad y decoro que su función lo exige, descartar por completo la corrupción, y/o el soborno;

c).- **Decoro.**- Observar la debida compostura y honorabilidad en el ejercicio del deber y en las relaciones con el personal a su cargo y usuarios de los aeropuertos, de modo que su conducta corresponda con la dignidad de la función que desempeña;

d).- **Igualdad.**- Responder imperativamente al principio de igualdad ante la ley de todos los ciudadanos, proscribiendo cualquier desempeño o acto discriminatorio de cualquier índole que fuera, en cuanto a la atención de los usuarios de los Aeropuertos de Quito, propendiendo con ello a construir una cultura de seguridad para dichos usuarios con respeto y equidad;

e).- **Integridad.**- Observar una conducta íntegra, es decir, recta e intachable en el ejercicio de sus funciones y en su vida personal y social, afianzando la confianza de los usuarios de los aeropuertos;

f).- **Compromiso.**- Proteger y conservar los bienes de la institución, utilizar aquellos que les fueren asignados para el desempeño de sus labores eficientemente, evitando siempre su mal uso y contribuir a su conservación. Así también a utilizar los uniformes que son parte de la identidad corporativa, respetándolos, sin hacer uso indebido en lugares públicos, fuera de la jornada de trabajo, y evitando siempre provocar escándalos o cuestionamientos que afecten el buen nombre de la Empresa;

g).- **Proactividad.**- Tomar siempre la iniciativa y responsabilizarse de las actividades que desempeñe diariamente y así cumplir los objetivos institucionales;

h).- **Respeto a las partes.**- Procurar que en el contexto de un estado constitucional de derechos y en el ejercicio de su función, se imparta en condiciones de eficiencia, efectividad, calidad, accesibilidad y transparencia con respecto a la dignidad de la persona que acude en demanda del servicio aeroportuario;

i).- **Cumplimiento.**- Cumplir y hacer que se cumplan las normas internas de personal, los reglamentos internos los Procedimientos Operacionales Normalizados de los aeropuertos;

j).- **Servicio.**- Establecer que su objetivo primordial es la seguridad de los pasajeros, las tripulaciones, el personal en tierra y el público en general, en todos los asuntos relacionados con la salvaguardia contra los actos de interferencia ilícita en la aviación civil; y,

k).- Usar las Tarjetas de Circulación Aeroportuaria, solo para los lugares estrictamente que le fueran designados para el desempeño de sus funciones, sin dar mal uso a las mismas a fin de obtener prebendas o cualquier otro tipo de retribución.

CAPITULO IV VALORES DEL TALENTO HUMANO

Art. 5.- **Actitudes a fomentar.**- Para respaldar su correcto desempeño laboral, el Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales deberán mantener permanentemente:

a) Honestidad y firmeza para apartarse y evitar moral, administrativa y legalmente, prácticas de ineficiencia o desidia, faltas a la probidad e irregularidades sancionadas por los reglamentos internos y la ley;



EPM de Servicios
Aeroportuarios
y Gestión de
Zonas Francas
y Regímenes
Especiales

- b) Rechazo a actitudes y actos discriminatorios por sexo, etnia, condición social, credo religioso, ideología política y cualquier otro aspecto que pueda generar condiciones de inequidad;
- c) Decisión para impulsar una visión optimista y proactiva como base para su desarrollo personal, las relaciones laborales entre compañeros y el cumplimiento de los objetivos institucionales, proscribiendo actitudes personalistas, prepotentes, abusivas u hostiles, comportamientos intrigantes o segregacionistas interna y externamente;
- d) Apoyo a las posibilidades y esfuerzos de superación personal y profesional de sus compañeros o compañeras sin importar el puesto que desempeñen;
- e) Esmero absoluto en la calidad de los trabajos que presenten a título personal y en la de los que se preparan bajo su coordinación o responsabilidad;
- f) Respeto al trabajo de los compañeros de labores de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, expresando sus desacuerdos constructivamente y suministrando propuestas o soluciones alternativas, concretas y equivalentes;
- g) Respeto a la autoría de informes y documentos elaborados por otros miembros de la institución o por sus subalternos, absteniéndose de suscribirlos como propios cuando no se trate de asuntos oficiales que así lo exijan expresamente;
- h) Mantener absoluta reserva sobre todos los asuntos que así lo exijan y de los que tengan conocimiento, absteniéndose de darlos a conocer, emitir opiniones en público o privadas a su respecto, permitir que sean conocidos por otras personas ni utilizar la información que posean en razón de sus funciones en beneficio propio o ajeno;
- i) Propender a ejecutar sus actividades diarias de manera ágil y oportuna mediante los procedimientos establecidos, sin dilaciones indebidas.
- j) Cuidado y cortesía en la comunicación y relación con sus compañeros de trabajo, evitando actitudes descomedidas que generen conflictividad interna y requerimientos de trabajo que no correspondan estrictamente a los fines institucionales; y,
- k) Tolerancia a las convicciones y opiniones ajenas, absteniéndose de acciones que sugieran un afán proselitista o el ánimo de generar controversias.

CAPÍTULO V MANEJO DE INFORMACIÓN Y BIENES INSTITUCIONALES

Art. 6.- La información oficial generada en la institución y sobre las actuaciones del Talento Humano de la EPMSA será pública, en las condiciones establecidas por la ley.

Para reforzar las disposiciones y mecanismos afines a la reserva de la información sobre actuaciones en lo referente a aspectos administrativos y financieros de exclusivo conocimiento de las instancias respectivas, el Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana sin excepción, deberán abstenerse de:

- a) Abordar en presencia de personas ajenas a la institución, temas relacionados con las actuaciones de la Empresa que afecten su prestigio;
- b) Actuar con negligencia que afecte a la custodia de la documentación institucional o que facilite el conocimiento o acceso a ella de personas extrañas no autorizados;



- d) Sacar de la institución, sin formal registro, la documentación de expedientes relacionados con investigaciones o procesos a su cargo;
- e) Facilitar el acceso a las dependencias de personas ajenas a la institución, mantener reuniones no oficiales en éstas o facilitar a extraños el uso de instalaciones o equipos; y,
- f) Abusar de los bienes y materiales asignados para el uso de sus actividades, o utilizarlos indebidamente, subutilizarlos o desperdiciarlos, o permitir que otros lo hagan, para fines particulares, o propósitos ajenos.

CAPITULO VI INTEGRIDAD DE LOS SERVICIOS

Art. 7.- El Talento Humano de la EPMSA deberá observar y precautelar que los servicios institucionales que por ley son gratuitos se los preste bajo esa condición de manera que ese comportamiento promueva la confianza pública, para lo cual deberán:

- a) Denunciar la imposición arbitraria de favores, cobros en relación con los servicios aeroportuarios, trámites, diligencias o actuaciones y alertar a las autoridades de la EPMSA, sobre estas situaciones, mecanismos o procedimientos, habituales u ocasionales, que pudieran dar lugar a prácticas antiéticas; y,
- b) Señalar cualquier tipo de irregularidades que se susciten en la prestación de los servicios aeroportuarios a fin de evitar que se hagan extensivas las responsabilidades a los integrantes de los colectivos de trabajo cuando razonablemente se establezca que dichos actos fueron de su conocimiento, aún sin que participaran en ellos.

CAPITULO VII ACEPTACIÓN, OFRECIMIENTO DE REGALOS, PROMESAS, FAVORES U OTROS BENEFICIOS.

Art. 8.- El Talento Humano de la EPMSA, mantendrá un comportamiento absolutamente, ético, profesional, sobrio y probo y, a la vez, riguroso y vigilante, para rechazar y denunciar cualquier práctica que pusiera en duda su imparcialidad, honradez y respeto a la ley, para lo cual deberán:

- a) Rechazar manifestaciones de especial cortesía u hospitalidad, excesos de confianza, insinuaciones no éticas y, más aún, promesas, favores, regalos, préstamos, descuentos o cualquier beneficio para sí o para terceros, directa o indirectamente, por la acción u omisión de actos que están dentro de sus actividades;
- b) No solicitar reconocimiento material o económico para el cumplimiento de sus funciones, aún de aquellos que pretendan reputarse como de cortesía o de apoyo al cumplimiento de sus responsabilidades;
- c) Abstenerse de insinuar, prometer u ofrecer cualquier tipo de favor o beneficio, directa o indirectamente, a funcionarios públicos o a personas naturales o jurídicas, por la acción u omisión de actos que se relacionen con el cargo que aquellos desempeñan.
- d) Poner en conocimiento inmediato de la autoridad superior las actuaciones de otros servidores de la institución o de personas externas encaminadas a intervenir indebidamente en asuntos ajenos a la ética.



EPM de Servicios
Aeroportuarios
y Gestión de
Zonas Francas
y Regímenes
Especiales

CAPITULO IX COMPORTAMIENTO LABORAL

Art. 9.- El Talento Humano de la EPMSA, sin excepción, asegurarán que su desempeño se inscriba plenamente en los principios, valores y normas del presente Código, para lo cual deberán abstenerse de:

- a) Favorecer o retardar el despacho de asuntos bajo su responsabilidad, en virtud de intereses personales o de terceros, afectos o desafectos, o de consideraciones inequitativas, en general;
- b) Aplicar, en el ejercicio de sus competencias, criterios que generen dudas sobre su independencia e imparcialidad o que demuestren tratamientos discriminatorios;
- c) Emitir expresiones o tener actitudes descomedidas, abusivas o autoritarias con los usuarios de los aeropuertos internacionales, que requiera de la atención institucional;
- d) Mantener relación directa o indirecta, facilitar el trabajo o no denunciar la existencia de sospechosos de actos que se estén refidos contra la ley;
- e) Formular comentarios públicos negativos sobre las actuaciones de los usuarios, y servidores de la Institución que esté en desacuerdo, debiendo concretarlos en el marco de los procedimientos que la ley señala;
- f) Soslayar situaciones en las que se pudiere establecer un conflicto de intereses por medio relaciones que pongan en duda la imparcialidad y objetividad de sus actuaciones;
- h) Usar en sus actuaciones un lenguaje impropio, irrespetuoso o vulgar, o recursos retóricos inconducentes que desmerezcan el valor de sus argumentaciones o la sobriedad y respeto en la comunicación con los usuarios y funcionarios;
- i) Afectar el decoro de las funciones que desempeñan a través del uso de vestimenta inapropiada y manifestaciones evidentes de descuido en su cuidado personal;
- j) Insinuar, propiciar, solicitar o exigir relaciones de carácter sentimental o íntimo a las personas usuarias de los servicios aeroportuarios;
- k) Incurrir en actuaciones, que demuestren un afán individualista que influya directamente en la obstaculización en la realización de los fines y metas institucionales y protección de la sociedad; sean estas actuaciones expresadas dentro de la institución o a través de cualquier medio de comunicación social.
- l) Invocar, aún internamente, su condición de representante, delegado, recomendado o persona designada para hablar a nombre de autoridades superiores de la institución o de otras, sin contar con una autorización expresa con el propósito de incidir a su favor o de terceros dentro de sus actividades;
- m) Atribuirse falsas calidades para intervenir en asuntos institucionales o de coordinación de éstos, incluso administrativos internos, que no sean de su directa y expresa competencia o delegación, sin contar con una expresa autorización al respecto; y,
- n) Emitir declaraciones u opiniones por los diferentes medios de comunicación, sobre aspectos institucionales o que involucren a los servidores de la Empresa, sin autorización previa de la autoridad competente.



EPM de Servicios
Aeroportuarios
y Gestión de
Zonas Francas
y Regímenes
Especiales

Art. 10.- El Talento Humano de la EPMSA, son servidores públicos encargados de cumplir y hacer cumplir la ley y están obligados a:

- a) Velar por el respeto permanente de los derechos humanos;
- b) Aplicar estrictamente la ley, sin hacer discriminación alguna por razones de raza, sexo, religión, edad, apariencia, condición social, militancia política y sin perjuicio de otorgar los beneficios que la propia ley prevé para los grupos que lo requieran;
- c) Poner en conocimiento de sus superiores, de manera inmediata, cualquiera violación de los derechos humanos, y,
- d) Dar trato cortés y digno a los usuarios de los aeropuertos.

Art. 11.- El Talento Humano de la EPMSA como servidores públicos encargados de aplicar la ley, deberá:

- a) Capacitarse y actualizarse continuamente en las materias relacionadas con su actuación;
- b) Guardar absoluta reserva y secreto institucional en relación con los hechos o datos conocidos en el ejercicio de su función o con ocasión de ésta;
- c) Procurar que los tramites a su cargo y responsabilidad se resuelvan en un plazo razonable evitando las actividades dilatorias o contrarias a la buena fe;

CAPITULO X PROCEDIMIENTOS DE CONTROL

Art. 12.- Las autoridades de la EPMSA con el concurso de las instituciones competentes, en cualquier tiempo y lugar, realizará las verificaciones que sean necesarias en lo relacionado con las prohibiciones de los servidores públicos, de ejecutar actividades económicas que vayan en perjuicio de la Empresa, verificará la presentación de las declaraciones juramentadas de bienes.

Establecerá, además, los mecanismos internos y aquellos que faciliten la participación de los usuarios de sus servicios, dirigidos a precautelar el cumplimiento de los principios y normas señalados.

Art. 13.- Todas las faltas comprobadas en contra de estos principios y normas de conducta serán causa para la determinación de responsabilidades administrativas, civiles e indicios de responsabilidad penal, a que hubiere lugar o para ser sometido a otras sanciones previstas en las leyes.

Art. 14.- Para la aplicación del presente Código de Ética, será la Unidad de Talento Humano Institucional, los responsables de la difusión y evaluación del cumplimiento de lo establecido en el presente Código.

En Quito, a los treinta y un días del mes de octubre del año 2011

César V. Posso Arregui
GERENTE GENERAL

EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS Y GESTIÓN
DE ZONAS FRANCA Y REGIMENES ESPECIALES