



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE CES D-04-CCE

Historial de Revisión

Versión	Fecha	Resumen de la Revisión	Elabora	Aprueba
01	04/01/19	Creación del documento	CSIG	GG
02	05/07/19	Inclusión de la PVDCM	CSIG	GG
03	14/06/2021	Art. 7 Aclaración de prohibición de violencia contra personas.	CSIG	GG

CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA

PRESENTACION

CES empresa peruana dedicada a la ejecución, revisión y/o supervisión de estudios , diseños y desarrollo de ingeniería, supervisión de obras, manejo y gestión de proyectos y asesoramiento técnico e institucional, desarrollados en diferentes sectores, presenta su Código de conducta y ética, con el fin de regular la conducta de nuestros colaboradores y orientar su comportamiento ético en el cumplimiento de sus funciones, así como promover conductas ejemplares que contribuyen a la prestación de un servicio eficiente y de calidad de nuestra empresa.

Las normas contenidas en el presente Código son de naturaleza ética. En tal sentido, sus prescripciones y acciones de corrección son independientes de las medidas disciplinarias y de cualquier sanción legal.

Asimismo, cabe precisar que este Código tiene vocación preventiva y de auxilio frente a dilemas éticos que a menudo se plantean los trabajadores de CES en el cumplimiento de sus labores.

Ninguna norma de conducta que se proponga por medio del presente podrá sustituir la calidad humana de los trabajadores de nuestra empresa quienes, con el ejemplo de su labor diaria y el reconocimiento de la sociedad a la que servimos, brindan un servicio de calidad enfocado en un producto de primer nivel y, en una optima atención al cliente.

Finalmente, debemos mencionar que las normas del presente Código forman parte de la política de gestión de la cultura organizacional de CES.

TITULO I
CAPITULO I
Objetivo

Artículo 1°.-

El principal fin del Código de conducta y ética de CES es guiar a nuestros colaboradores para mejorar el servicio que brindamos tanto a clientes externos como internos, asistiendo a los trabajadores ante las potenciales dificultades de índole éticas y profesionales que enfrentan, y ayudar a las personas a comprender el rol que cumple CES en nuestra sociedad.

Artículo 2°.-

El trabajador de CES debe encarnar un modelo de conducta ejemplar sustentado en los valores de respeto, solidaridad, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad, justicia y equidad los cuales deben manifestarse en la transparencia de sus labores.

Artículo 3°.-

El trabajador de CES debe actuar con honorabilidad, de acuerdo a los derechos de cada persona, de modo tal que inspire confianza pública en nuestra empresa.

El trabajador debe evitar la incorrección, exteriorizando probidad en todos sus actos. En la vida social, debe comportarse con dignidad, moderación y sensibilidad respecto a los hechos de interés general, asimismo, en el desempeño de sus labores tiene los deberes de neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, según sea el caso, así como velar por el uso adecuado de los bienes de CES.

CAPITULO II
Disposiciones Generales

Artículo 4°.-

Las normas que se establecen en el presente Código de Ética son de aplicación a todos los trabajadores de CES, independientemente de su modalidad contractual, que desempeñan sus funciones tanto en Lima como en los proyectos.

Artículo 5°.-

Se entenderá por corrupción el mal uso del poder o autoridad (inherente al cargo en el cual se desempeñe el trabajador) para el beneficio particular o a

favor de un tercero por medio del soborno, extorsión, venta de influencias, nepotismo, el fraude, el tráfico de dinero y el desfalco.

CAPITULO III
Normas de Conducta en Ejercicio del Cargo

Artículo 6°.-

El trabajador de CES actúa de acuerdo a los siguientes principios:

- a) Respeto: Adecua su conducta hacia el respeto de toda persona sin discriminar a nadie por motivos de sexo, raza, religión, entre otros, garantizando que en todas las fases del proceso productivo o en el cumplimiento de sus funciones, se respete todos los derechos que correspondan según sea el caso.
- b) Probidad: Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho personal, obtenido por si o por medio otra persona.
- c) Eficiencia: Brinda calidad en cada una de las labores a su cargo, demostrando una capacidad sólida y permanente.
- d) Idoneidad: Entendida como una aptitud técnica y legal, orientada a la capacidad del trabajador de CES en el debido cumplimiento de sus funciones.
- e) Veracidad: Se expresa con la autenticidad en las relaciones con todos los trabajadores de CES, así como con los clientes y ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de los hechos.
- f) Lealtad: Actúa con lealtad para con todos los miembros de CES, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente y que tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo.
- g) No Discriminación: Actúa con trato igualitario, no haciendo distinciones de género, raza, condición social, religión entre otros que permita hacer una diferenciación entre las personas.
- h) No Violencia: Actúa hacia a las personas evitando todo posible daño, físico, psicológico.

Artículo 7°.-

El trabajador de CES está prohibido de:

- a) Mantener conductas de hostigamiento.- No está permitido el hostigamiento laboral ni sexual bajo ninguna circunstancia, en ningún cargo de la empresa.
- b) Realizar cualquier tipo de violencia.- No está permitido ningún acto de violencia en ningún cargo de la empresa. De acuerdo a Ley N° 30364 y su modificatoria el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP las modalidades de violencia son: Violencia física, violencia psicológica, violencia sexual, violencia económica o patrimonial. Es la acción u omisión que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de cualquier persona, violencia en relación de pareja, feminicidio, trata de personas con fines de explotación sexual, acoso sexual, esterilizaciones forzadas, hostigamiento sexual, acoso político, violencia en conflictos sociales, violencia en conflicto armado, violencia a través de las tecnologías de la información y comunicación, violencia por orientación sexual, violencia contra **personas** indígenas u originarias, violencia contra **personas** afroperuanas, violencia contra **personas** migrantes, violencia contra **personas** con virus de inmunodeficiencia humana, violencia en **personas** privadas de libertad, violencia contra las **personas** con discapacidad, entre otras.
- c) Toda forma de discriminación.- Entiéndase por discriminación, cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.
- d) Mantener Conflictos de intereses.- mantener relaciones o de aceptar 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.
- e) Realizar Actividades de Proselitismo Político.- Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de la infraestructura, bienes o recursos de la empresa, ya sea a favor o en contra de partidos u organización política o candidatos.
- f) Hacer Mal Uso de Información Reservada: Participar en transacciones financieras utilizando la información privilegiada y/o reservada de CES o a la que pudiera tener acceso por la condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés ilegítimo y/o ilegal.

- g) Presionar, Amenazar y/o Acosar.- Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros trabajadores de la empresa que pudieran afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.
- h) El que patrocine, represente, asesore, u otorgue otros servicios a los usuarios y/o clientes de CES, fuera de la empresa o dentro de ella y reciba a cambio dadas, favores, dinero o cualquier otro beneficio para si o para otros.
- i) El que sustraiga, mutile, distorsione, deseche, destruya documentación que se encuentre bajo su custodia o en los archivos de CES que sea considerada de importancia para las labores propias de la empresa, dicha infracción es aplicable también al personal que cesa su vínculo con CES.
- j) El que, mediante informe, declaración jurada, manifestación, oficio o cualquier otro documento que ingrese a CES o emita en ejercicio de su cargo falte a la verdad, ya sea por omitir y/o distorsionar información.
- k) El que engaña o falsea información con la finalidad de obtener licencia con goce de haber o sin el, permisos personales o particulares, comisión de servicio o descanso médico.
- l) En los procesos de selección para las contrataciones que realice CES, aquel que otorgue preferencia o privilegios, o que interceda por algún postor o persona, altere información, efectúe subvaloraciones o sobre valoraciones, y todo acto que favorezca a participantes o postores, o a parientes consanguíneos o con las que tenga afinidad o a favor de terceros, a cambio de recibir dadas, favores o cualquier otro beneficio por ello.
- m) El que abusa de la condición jerárquica de superioridad de su cargo con respecto a otros trabajadores, ya sea en el desempeño de sus funciones o por encargo para acciones de control y que efectúe actos de denigración, discriminación, o cualquier otro tipo de trato diferenciado que afecte a la dignidad de los trabajadores.
- n) El que habiendo tomado conocimiento de un ilícito o contravención al presente Código de Ética y lo oculte, no comunique a sus superiores o no denuncie a la autoridad respectiva.
- o) Las demás conductas que contravengan las prohibiciones señaladas en el artículo anterior y que como consecuencia de ello CES vea afectada seriamente su imagen.
- p) El hostigamiento sexual cometido por los representantes de CES o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un

trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.”

Artículo 8°.-

El trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia a que se refiere la Ley N° 30364 (Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar) tiene los siguientes derechos laborales:

- a) A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia.
- b) Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo pertinente.
- c) A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.
- d) A la suspensión de la relación laboral. El juez a cargo del proceso puede, a pedido de la víctima y atendiendo a la gravedad de la situación, conceder hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones. La reincorporación del trabajador o trabajadora a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral.

CAPITULO IV

Tema relacionado a la Violencia y Discriminación contra la Mujer

Artículo 9°.-

En cumplimiento al Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, CES garantiza que el trabajador o trabajadora no sea despido por causas relacionadas a actos de violencia. Asimismo, puede solicitar cambio de lugar u horario de trabajo por causas relacionadas a actos de violencia previstos en la Ley si resulta necesario para mitigar su ocurrencia o los efectos de la misma. Dicha solicitud se presenta por escrito al responsable RRHH y contiene:

- a) El nombre de la víctima y su número de documento de identidad;
- b) Razones por las que el cambio de lugar de trabajo permitirá garantizar sus derechos;
- c) Lugar u horario al que desea ser trasladada.

- d) Copia de la denuncia presentada ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público u otros medios probatorios pertinentes.

CAPITULO V

De las Sanciones y Procedimiento

Artículo 10°.-

Las Sanciones se aplicarán de acuerdo con la gravedad de la infracción y pueden ser:

- a) Amonestación Escrita: Se da cuando el personal dentro de su ámbito laboral reciba un regalo y no lo comunica.
- b) Suspensión: Se da cuando el personal calla un acto de soborno o de violencia y discriminación hacía la mujer, volviéndose cómplice del acto de soborno o del acto de violencia y discriminación hacía la mujer.
- c) Despido: Se da cuando el personal está directamente involucrado en un hecho de soborno o de violencia o discriminación hacía la mujer.

Artículo 11°.-

La calificación de la gravedad de la infracción, así como la determinación de la sanción a aplicar, la realizará el Gerente General en coordinación con el oficial de cumplimiento, a través del Administrador General, la cual debe de ser debidamente motivada.

Artículo 12°.-

La aplicación de las sanciones, se realizarán teniendo en consideración los siguientes criterios:

- a) El perjuicio ocasionado a la imagen e intereses de la empresa.
- b) El beneficio obtenido por el infractor.
- c) La reincidencia o reiterancia.

TITULO II Del Funcionamiento del Sistema Ético

CAPITULO I Proceso de Formulación e Investigación de Denuncia

Artículo 13°.-

Es derecho y obligación de los trabajadores de CES denunciar ante la Gerencia u **otros medios como el canal de inquietudes** los hechos que conozcan e impliquen la violación de los principios, deberes y la Política Antisoborno de CES, así como la inobservancia de las prohibiciones estipuladas en el presente Código.

Las denuncias de parte pueden ser presentadas de manera verbal o por escrito, por:

- a) Uno o varios trabajadores de CES.
- b) Cualquier persona Natural o Jurídica afectada por la conducta del trabajador infractor.

Artículo 14°.-

La denuncia presentada se deberá precisar:

- a) Identificación del denunciante, salvo recurra a la protección de su identidad.
- b) La relación del acto que vulnera el Código de conducta y ética o el SGAS o Violencia y/o Discriminación contra la mujer, especificación del lugar, tiempo, modo y circunstancias en que fue cometido.
- c) La identidad del infractor si fuere conocido y de las personas que presenciaron el hecho (en caso aplique).
- d) Demás circunstancias y/o pruebas que ayuden a la comprobación del hecho.

Artículo 15°.-

Recibida la denuncia, se citará al presunto infractor, para que brinde sus descargos dentro del término de cinco (05) días hábiles, el presunto infractor se encuentra en la obligación de comparecer en la fecha indicada, de no asistir se continuará con el procedimiento, teniendo en cuenta su no disposición para dilucidar los hechos.

Artículo 16°.-

La Gerencia General en coordinación con el oficial de cumplimiento evaluarán las pruebas presentadas en la denuncia, así como las presentadas por el presunto infractor de ser el caso, en un plazo que será no mayor a quince (15)

días hábiles. El mismo que podrá ser ampliado por diez (5) días hábiles de ser necesario.

Artículo 17°.-

Luego de analizar las pruebas, en un plazo no mayor de cuatro (04) días hábiles, la Gerencia General en coordinación con el oficial de cumplimiento de considerar que ha existido una infracción y responsabilidad del trabajador en la misma, procederá a aplicar la sanción que se considere pertinente, teniendo en cuenta la legislación laboral vigente, de lo contrario emitirá un informe.

Artículo 18°.-

En caso en el informe preliminar de investigación elaborado por el Oficial de Cumplimiento, se concluya faltas graves que puedan poner en riesgo la seguridad personal de las personas involucradas en la investigación preliminar, se procede a tercerizar la investigación final.

Artículo 19.-

Para la investigación de hostigamiento se realizará de acuerdo a la normativa vigente.

CAPITULO II Ausencia de Represalias

Artículo 20.-

Todos los colaboradores son parte fundamental en la protección de la integridad de CES Consulting Engineers Salzgitter GmbH, Sucursal del Perú (CES).

Por ello, los colaboradores pueden comunicar posibles inquietudes con confianza, no admitiéndose ningún tipo de represalia contra la persona que, de buena fe, plantee preguntas, informe acciones que contradigan nuestro código de Ética y conducta, Sistema de Gestión Antisoborno, Sistema de prevención de violencia y discriminación contra la mujer, o la legislación aplicable, ni contra quien colabore en una investigación sobre una supuesta actuación irregular que atente contra las políticas de la organización.

Asimismo, se garantiza que las inquietudes serán investigadas manteniendo el principio de independencia y confidencialidad del caso.

Nota: La buena fe en la comunicación se trata de proporcionar información de manera honesta, completa y precisa. Cualquier comunicación que se descubra que haya sido de mala fe podría tener consecuencias disciplinarias.