



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Organismo Supervisor de la
Inversión en Infraestructura de
Transporte de Uso Público

Presidencia del Consejo Directivo

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA

Nº 0016-2023-PD-OSITRAN

Firmado por:
ZAMBRANO
COPELLO Rosa
Veronica FAU
20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 31/03/2023
10:28:41 -0500

Lima, 30 de marzo de 2023

VISTOS:

El Informe N°00056-2023-GAJ-OSITRAN de la Gerencia de Asesoría Jurídica; el Informe N°00027-2023-GPP-OSITRAN de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto; el Memorando N°00137-2023-GA-OSITRAN de la Gerencia de Administración y los Informes N° 0042-2023-JGRH-GA-OSITRAN y N°0385-2022-JGRH-GA-OSITRAN de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración; el Memorando N°00168-2023-GG-OSITRAN y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N°27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, con el objetivo de alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía y transparente en su gestión, entre otros;

Que, a través del Decreto Supremo N°092-2017-PCM, se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción cuyo objetivo general es dotar al Estado Peruano, de mecanismos que garanticen la prevención y sanción de la corrupción, propiciar el mejoramiento continuo de las instituciones, corrigiendo aquellas fallas del sistema que aprovecha la corrupción;

Que, mediante Decreto Supremo N° 44-2018-PCM se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, como herramienta de implementación de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°001-2019-PCM/SIP se aprobó la Directiva N°001-2019-PCM/SIP, "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública" cuyo objetivo es establecer lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción;

Que, por medio de la Resolución de Gerencia General N°121-2018-GG-OSITRAN y modificatorias, se delegó en la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos (JGRH) de la Gerencia de Administración, las funciones inherentes a las labores de promoción de la integridad y ética institucional, establecidas en el numeral 2.1 del artículo 2 del Reglamento del Decreto Legislativo N°1327, aprobado mediante el Decreto Supremo N°010-2017-JUS, desarrollada por la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°001-2019-PCM/SIP, y normas que las sustituyan, modifiquen o complementen;

Que, mediante Resolución de Presidencia N°011-2020-PD-OSITRAN, se aprobó la actualización del texto denominado "Medidas que Regulan el Comportamiento Ético de los Miembros del Ositrán y la Promoción y Difusión de la Ética" con la finalidad de guardar coherencia con las modificaciones normativas producidas en el ordenamiento jurídico, en materia de integridad y ética pública;

Visado por: MEJIA CORNEJO Juan
Carlos FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 31/03/2023 09:16:46 -0500

Visado por: CHOCANO PORTILLO Javier
Eugenio Manuel Jose FAU 20420248645
soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 31/03/2023 09:09:34 -0500

Visado por: LA ROSA ROSADO
Victor Hugo FAU 20420248645 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 31/03/2023 08:05:38 -0500

Visado por: MERCADO TOLEDO
Ricardo Javier FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 30/03/2023 19:59:15 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 30/03/2023 18:49:11 -0500



Calle Los Negocios 182, piso 2
Surquillo - Lima
Central Telefónica: (01) 500-9330
www.ositrان.gov.pe

Que, a través de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021- PCM/SIP, se aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para Fortalecer una Cultura de Integridad en las Entidades del Sector Público”, que dispone, entre otros, que *la máxima autoridad administrativa asegura las condiciones necesarias para el fortalecimiento de una cultura de integridad, a través del órgano que ejerce la función de integridad. Dicho fortalecimiento se efectúa con la creación de una Oficina de Integridad Institucional o con el aseguramiento de recursos necesarios para que la máxima autoridad administrativa ejerza la función de integridad, la cual puede ser delegada a la Oficina de Recursos Humanos, conforme a las disposiciones contenidas en la Directiva N°001-2019-PCM/SIP aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°001-2019-PCM/SIP*. Asimismo, señala que, el órgano que ejerce la función de integridad asiste técnicamente a la Oficina de Recursos Humanos en la elaboración de un código de conducta que, a diferencia de un código de ética, provee amplios principios de comportamiento, precisando conductas específicas en el contexto y situaciones particulares de la entidad y en relación con los valores de la organización;

Que, con Informe N°0385-2022-JGRH-GA-OSITRAN, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos afirma que, el texto denominado "Medidas que Regulan el Comportamiento Ético de los Miembros del Ositrán y la Promoción y Difusión de la Ética", aprobado mediante Resolución de Presidencia N°011-2020-PD-OSITRAN, se ha constituido en el Código de Ética del Ositrán. Asimismo, señala que la JGRH, en su calidad de encargada de la función de integridad, propone a la Presidencia Ejecutiva dejar sin efecto al texto denominado “Medidas que Regulan el Comportamiento Ético de los Miembros del Ositrán y la Promoción y Difusión de la Ética” y aprobar la propuesta de Código de Conducta y Ética del Ositrán;

Que, mediante Memorando N°1187-2022-GA-OSITRAN, la Gerencia de Administración remitió a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto (GPP), la propuesta de “Código de Conducta y Ética del Ositrán” en su primera versión, presentada por la JGRH en el marco de las funciones delegadas;

Que, con Informe N°042-2023-JGRH-GA-OSITRAN, la JGRH remitió a la Gerencia de Administración la propuesta de “Código de Conducta y Ética del Ositrán” en su primera versión, reformulada, conforme lo disponen las normas de integridad, a fin de que sea enviada a la GPP para su evaluación y conformidad, precisando a su vez que, corresponde dejar sin efecto las “Medidas que Regulan el Comportamiento Ético de los Miembros del Ositrán y la Promoción y Difusión de la Ética”;

Que, a través del Memorando N°137-2023-GA-OSITRAN, la Gerencia de Administración remitió a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, la propuesta de “Código de Conducta y Ética del Ositrán” en su primera versión, para su consideración y opinión técnica, y en caso corresponda, continuar con el trámite correspondiente de aprobación. En atención a ello, con Informe N° 00027-2023-GPP-OSITRAN, dirigido a la Gerencia de Asesoría Jurídica, la GPP dio su conformidad con la propuesta de “Código de Conducta y Ética del Ositrán” en su primera versión y solicitó que se emita la opinión respectiva, señalando a su vez que, esta propuesta incluye la información contenida en las “Medidas que Regulan el Comportamiento Ético de los Miembros del Ositrán y la Promoción y Difusión de la Ética” y, adicionalmente, comportamientos esperados por los servidores del Ositrán, así como ejemplos a seguir y otros aspectos que contribuyen con el Sistema de Gestión Antisoborno, la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, asimismo, los relacionados a las normas de igualdad de género, hostigamiento sexual u otros;

Que, a través del Informe N°00056-2023-GAJ-OSITRAN de 24 de marzo de 2023, la Gerencia de Asesoría Jurídica considera viable continuar con la tramitación para la aprobación de la propuesta del “Código de Conducta y Ética del Ositrán”, dejándose sin efecto las “Medidas que Regulan el Comportamiento Ético de los Miembros del Ositrán y la Promoción y Difusión de la Ética”;



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Organismo Supervisor de la
Inversión en Infraestructura de
Transporte de Uso Público

Presidencia del Consejo Directivo

Que, mediante Memorando N°00168-2023-GG-OSITRAN, la Gerencia General expresó que el proyecto de resolución de Presidencia cuenta con su conformidad y lo remitió visado para lasuscripción correspondiente;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N°27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, el Decreto Supremo N°092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para Fortalecer una Cultura de Integridad en las Entidades del Sector Público” y el Reglamento de Organización y Funciones del OSITRAN aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Dejar sin efecto el texto denominado “Medidas que Regulan el Comportamiento Ético de los Miembros del Ositrán y la Promoción y Difusión de la Ética”, aprobado mediante Resolución de Presidencia N°011-2020-PD-OSITRAN, por las consideraciones expuestas.

Artículo 2.- Aprobar el texto denominado “Código de Conducta y Ética del Ositrán”, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 3.- Poner la presente resolución en conocimiento de todas las unidades de organización del Ositrán, para difusión y aplicación.

Artículo 4.- Disponer que la Oficina de Comunicación Corporativa publique la presente resolución en el portal institucional del Ositrán, ubicado en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe/ositran).

Regístrese y comuníquese,

VERÓNICA ZAMBRANO COPELLO
Presidente del Consejo Directivo

NT: 2023035783



CODIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DEL OSITRAN



VERSIÓN 1

2023

Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público
OSITRÁN

Visado por: MERCADO TOLEDO
Ricardo Javier FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 30/03/2023 20:02:09 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO
Luis Miguel FAU 20420248645 soft
Motivo: Firma Digital
Fecha: 29/03/2023 11:54:34 -0500



CODIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DEL OSITRAN

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro país, hace varios años, se viene trabajando en el establecimiento de una cultura de integridad en el sector público lo cual se evidencia en la emisión de una serie de normativa aplicable a distintos ámbitos del quehacer público, incluida una Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, y la consecuente aprobación de un Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, que establece el Modelo de Integridad para las entidades del sector público, y viene siendo implementada por todas las entidades a través de las directrices emitidas por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

El Ositrán viene implementando el modelo de integridad con mucho interés y responsabilidad; por ello, basados en la normativa de la materia, ha elaborado el presente Código de Conducta y Ética, el cual se constituye en un documento de naturaleza preventiva orientado a lograr el establecimiento y desarrollo de una sólida cultura de integridad, el mismo que además de brindar información sobre los principios, deberes y prohibiciones de los servidores civiles y de nuestros valores institucionales, está orientado, a través de ejemplos, a promover la integridad en el comportamiento y el actuar de todo funcionario y/o servidor civil de la entidad.

Por lo que, cada uno de nosotros nos hacemos responsables del óptimo y efectivo cumplimiento de los términos del presente documento, así como de las normas y procedimientos establecidos en la entidad respecto a nuestro diario quehacer dentro y fuera de la entidad, en relación con los administrados, proveedores, contratistas, concesionarios, empresas supervisoras, consultores, entre otros.

El Ositrán tiene la plena confianza en que todos/as sus funcionarios/as y/o servidores/as mantienen, en el cumplimiento de sus funciones, una conducta ética, la cual contribuye al fortalecimiento de la entidad y su imagen, a través del cumplimiento honesto, probo, transparente, de igualdad, sin discriminación, y responsable de sus deberes y obligaciones, manteniendo estándares de conducta éticos los que nos caracterizan; teniendo claro que, si se incumplen las disposiciones establecidas dará lugar a acciones disciplinarias, medidas correctivas o preventivas conforme al marco normativo vigente.

Finalmente precisamos que, todos somos responsables de nuestra actuación, ya sea dentro o fuera de la entidad; por lo que, ningún funcionario/a y/o servidor/a público del Ositrán debe cometer actos contrarios a nuestros valores institucionales, que se vean materializados en actos de corrupción como soborno u otro afín, inclusive si dichas acciones son requeridas por su superior u otro funcionario/a y/o servidor/a público, así como tampoco debe animar o incentivar a que otros/as actúen de manera deshonesto, por el contrario su actuar debe encontrarse orientada a la prevención de cualquier tipo de falta o delito que contravenga los valores éticos del Ositrán.



II. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que sirvan para orientar a los/as servidores/as del Ositrán en el ejercicio diario de sus funciones a fin de que se conduzcan, dentro y fuera de la entidad, de manera proba, transparente, respetando la igualdad entre hombres y mujeres en su diversidad, fortaleciendo una cultura basada en los valores institucionales, especialmente en la integridad, reforzando la confianza de la ciudadanía y en pro del logro de los objetivos institucionales.

III. FINALIDAD

- a) Regular, a través de un documento de observancia obligatoria, la conducta y el comportamiento ético de los/as servidores/as del Ositrán orientado a un enfoque de integridad pública, acorde a los principios éticos y valores institucionales, así como a los deberes y prohibiciones que orientan la conducta del/la empleado/a público en el ejercicio de sus funciones.
- b) Estimular la probidad en los/as servidores/as del Ositrán en el cumplimiento de sus funciones, de modo que no se incurra en conflicto de intereses, discriminación, faltas contra la integridad y/o actos de corrupción, logrando el establecimiento de una óptima cultura organizacional basada en la ética e integridad.
- c) Establecer incentivos y estímulos a fin de promover y fortalecer una cultura ética y de integridad en la entidad con la finalidad de evitar conductas inadecuadas y contrarias a las mismas.

IV. ALCANCE

El presente Código de Conducta y Ética se aplica a todos/as los/as servidores/as del Ositrán, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan, a quienes, en adelante, se les denominará servidores/as del Ositrán.

Para el caso de los/as proveedores/as, contratistas, concesionarios, empresas supervisoras, consultores y otros relacionados al Ositrán, tiene calidad informativa y de aplicación, en lo que les compete.

V. BASE LEGAL

- 5.1. Constitución Política del Perú.
- 5.2. Ley N° 26771, Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco.
- 5.3. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y sus modificatorias
- 5.4. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus modificatorias.



- 5.5. Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- 5.6. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 5.7. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 5.8. Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público.
- 5.9. Decreto Legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- 5.10. Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, que aprobó los “Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública”.
- 5.11. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus modificatorias.
- 5.12. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- 5.13. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 5.14. Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327 y su modificatoria.
- 5.15. Decreto Supremo N° 042–2018–PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 5.16. Decreto Supremo N° 044–2018–PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y lucha contra la corrupción 2018 – 2021.
- 5.17. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 5.18. Decreto Supremo N° 021–2019–JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 5.19. Decreto Supremo N° 021-2000-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco.
- 5.20. Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- 5.21. Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27588, que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.



- 5.22. Decreto Supremo N° 012-2015-PCM, Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán y sus modificatorias.
- 5.23. Resolución de Presidencia N° 201-2015-SERVIR-PE, que aprobó la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.
- 5.24. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”
- 5.25. Resolución de Presidencia N° 011-2019-PD-OSITRAN, que aprobó la Política del Sistema de Gestión Antisoborno del Ositrán.
- 5.26. Resolución de Gerencia General N° 015-2019-GG-OSITRAN, que aprobó la Directiva que regula la atención de denuncias sobre actos de corrupción en el OSITRAN.
- 5.27. Resolución de Gerencia General N° 121-2018-GG-OSITRAN, modificada por la Resolución de Gerencia General N° 010-2020-GG-OSITRAN que delegan las funciones de la Oficina de Integridad a la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.
- 5.28. Resolución de Presidencia N° 013-2020-PD-OSITRAN que aprueba la Política de Integridad del Ositrán.
- 5.29. Resolución de Gerencia General N° 00054-2022-GG-OSITRAN, que aprobó la nueva versión del Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Ositrán.
- 5.30. Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN, NTP-ISO 37001-2017, Sistemas de Gestión Antisoborno. Requisitos con orientación para su uso.

Las normas contenidas en el presente reglamento tienen carácter enunciativo, más no limitativo.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. CONCEPTOS

- a) **Código de conducta y ética:** Es el instrumento mediante el cual se establecen los lineamientos para la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores civiles con el fin de promover una cultura de integridad y servicio a la ciudadanía al interior de cada entidad.
- b) **Corrupción:** Mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.
- c) **Cultura de integridad:** Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes



y normas destinados a privilegiar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Para contribuir a fortalecer una cultura de integridad en el sector público, las entidades cuentan con un Modelo de Integridad.

- d) **Enfoque de integridad:** Es un enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de los/as servidores/as y funcionarios/as públicos, mitigando los riesgos que pudieran conducir o facilitar en una entidad la comisión de prácticas contrarias a la ética o corruptas, de modo que se actúe con prevención, debida diligencia y de manera oportuna.
- e) **Integridad pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía esté orientado al interés general y a la generación de valor público.
- f) **Modelo de integridad:** Es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Desde la normativa vigente, dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha, constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad en la entidad.
- g) **Reconocimiento:** Es la expresión de felicitación como consecuencia del desempeño sobresaliente de un/a servidor/a civil y constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los/as servidores/as, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral. Para el presente caso se reconoce el compromiso y buenas prácticas especialmente las relacionadas a la cultura de ética e integridad, en el diario quehacer en cumplimiento de las funciones y fuera de ella.

6.2. NUESTRA MISION

“Supervisar de manera efectiva la infraestructura de transporte de uso público concesionada, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos”.

6.3. VALORES INSTITUCIONALES

Los/as servidoras del Ositrán, actúan de conformidad con los siguientes valores:



- 6.3.1. Excelencia:** Orientamos nuestra gestión al logro de resultados, demostrando profesionalismo y criterio técnico para el desarrollo de nuestras funciones y para brindar servicios eficientes y de calidad a nuestros usuarios. Con equipos versátiles, capaces de adaptarse al cambio, utilizando metodologías ágiles y apoyándonos en la tecnología para la mejora continua.
- 6.3.2. Imparcialidad:** Tomamos decisiones de manera justa, objetiva, técnica y transparente en beneficio de la sociedad, cautelando el bien común y respetando los intereses de cada una de las partes.
- 6.3.3. Compromiso:** Estamos comprometidos con la satisfacción de las necesidades y la generación de valor a nuestros usuarios y servidores, con calidad en el ejercicio de nuestro rol y espíritu innovador.
- 6.3.4. Integridad:** Somos honestos y congruentes con los principios de respeto, equidad, inclusión y autocontrol, cumpliendo la normativa. Compartimos información y rendimos cuentas para mantener la confianza y credibilidad en nuestra labor y funciones.

6.4. INTERROGANTES PARA APLICAR EN CASO DE DUDA EN EL CUMPLIMIENTO DE NUESTRAS FUNCIONES

- 6.4.1. Interrogantes para tener en cuenta antes de tomar una decisión¹**
- ¿La decisión que voy a tomar es justa, está alineada al esquema de valores establecidos en el presente código?
 - ¿Cómo afecta esta decisión a las y los demás?
 - ¿Me sentiría cómodo/a si esta decisión fuera de conocimiento público?
 - ¿Esta decisión perjudica la reputación de la institución?
 - ¿La decisión que voy a tomar tiene consecuencias legales?
- 6.4.2. Interrogantes para tener en cuenta ante situación de conflicto de intereses²**
- ¿Puedo yo, un/a familiar, una amistad o un/a asociado/a, obtener algún beneficio a causa de la decisión o acción que debo adoptar en nombre de la organización?

¹ Código de Ética y Conducta del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado mediante Resolución Ministerial N°099-2019-MEF/43.

² “Manual de Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública”, publicado por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción – CAN (2016).



- ¿Soy miembro de alguna organización, club, o tengo vínculos con personas que puedan verse afectadas o beneficiadas con el resultado de la decisión que me corresponde adoptar sobre el asunto?
- ¿Podría haber en el futuro beneficios personales para mí o alguien vinculado/a a mí, por la decisión en la que participaré, que puedan generar duda sobre mi objetividad?

6.5. COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES PERSONALES

- 6.5.1.** Los/as servidores/as del Ositrán estamos comprometidos a realizar nuestras labores con diligencia, honradez, profesionalismo, imparcialidad, transparencia e integridad.
- 6.5.2.** Nos comprometemos, a actuar en todo momento acorde a lo dispuesto en las leyes, reglamentos y toda disposición de índole legal y administrativa emitida, ya sean éstas de alcance nacional o interna.
- 6.5.3.** Nos comprometemos a compartir información veraz y a rendir cuentas a nuestros clientes internos, externos y a la sociedad, en todo momento, de nuestro trabajo y decisiones para mantener confianza y credibilidad en nuestra labor y funciones.
- 6.5.4.** Nos comprometemos a leer y comprender el contenido del Código de Conducta y Ética del Ositrán; así como, actuar conforme los comportamientos deseados.
- 6.5.5.** Nos comprometemos a no solicitar o aceptar cualquier regalo o dádiva que encierre un valor monetario, a menos que este código u otra norma de alcance nacional o interno prevean una excepción, o que se trate de algún souvenir o artículo publicitario, cuyo valor no represente suma de dinero excesivo.
- 6.5.6.** Nos comprometemos y somos responsables de no participar en transacciones financieras que estén en conflicto o colisionen con el escrupuloso cumplimiento de nuestros deberes.
- 6.5.7.** Nos comprometemos a tratar a nuestros compañeros/as de trabajo y a nuestros/as usuarios/as o cualquier otra persona con la que tengamos relación en el cumplimiento de nuestras funciones, de manera profesional, con cortesía, sin discriminar, debiendo siempre cuidar de tener un trato igualitario, valorando la diversidad, la pluralidad de opiniones, creencias, no toleramos ningún tipo de acción discriminatoria; y, no incurrimos en actos de acoso sexual, laboral u otro.
- 6.5.8.** Nos comprometemos a utilizar de manera correcta los recursos públicos que nos fueran asignados en el cumplimiento de nuestras funciones, sin incurrir en actos deshonestos, antiéticos y contrarios a la integridad.



- 6.5.9. Nos comprometemos a no divulgar ni utilizar la información confidencial obtenida durante el ejercicio de nuestras funciones, en beneficio propio o de terceros.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. PRINCIPIOS

Los/as servidores/as del Ositrán tienen la obligación de actuar bajo los Principios de la Función Pública establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública y los principios que orientan la integridad pública³, los cuales se detallan a continuación:

- a. **Respeto:** Adecúan su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

Comportamiento esperado:

- Conocer, cumplir y aplicar debidamente las disposiciones legales y normativas vigentes, en el cumplimiento de nuestras funciones como servidores públicos.
- Fomentar el trabajo en equipo y tratar con respeto, sin acosar sexualmente y sin discriminación de ninguna índole a nuestros compañeros/as de trabajo, directivos, usuarios/as u otros, según corresponda.
- Si un/a servidor/a que atiende en mesa de partes tiene enemistad con un usuario; tiene la obligación de atender con respeto al usuario en cumplimiento de sus funciones y normas, sin importar su afinidad con él/ella.

- b. **Probidad:** Actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

Comportamiento esperado:

- Actuar en todo momento con objetividad y basado en los principios de igualdad, meritocracia, transparencia en las evaluaciones de procesos que nos asignen, motivando debidamente nuestras decisiones.
- Cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas (por ejemplo, los horarios que la entidad establezca) independientemente de la modalidad de prestación laboral en la que nos encontremos; así como con los demás compromisos dispuestos por el Ositrán.

³Artículo 2° del Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.



- Utilizar los recursos y herramientas proporcionadas por la entidad, solo para el cumplimiento de nuestras funciones.
 - Un/a servidor/a que percibe viáticos para una comisión de servicios, debe reintegrar el monto no utilizado en dicha comisión, rindiendo cuentas claras, sustentadas y en la oportunidad establecida en el procedimiento.
- c. **Eficiencia:** Brindan calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

Comportamiento esperado:

- Presentar dentro de los plazos establecidos, la documentación, evaluación o información requerida a fin de cumplir con lo solicitado.
 - Un/a servidor/a del Ositrán debe aprovechar al máximo las actividades de capacitación brindadas por la entidad, lo cual se verá reflejada en la mejora en el cumplimiento de sus labores, lo que redundará en beneficio de nuestros/as usuarios/as.
 - El/la servidor/a de Logística debe observar las exigencias y plazos establecidos en la norma para la contratación de bienes y servicios, de modo que garantice una correcta adjudicación en los plazos, evitando incurrir en causales de nulidad u otros similares.
- d. **Idoneidad:** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Los/as servidores/as del Ositrán deben propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

Comportamiento esperado:

- Los/as servidores/as del Ositrán deben actualizarse y mantener vigentes sus conocimientos, a fin de desarrollar idóneamente sus funciones.
 - Encontrarnos siempre predispuestos a cambios, respecto a métodos de trabajo y procedimientos, en pro de una mejora continua.
 - El/la servidor/a a cargo de la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) de la entidad debe cumplir obligatoriamente con lo programado por la entidad, y con aquellas otras capacitaciones que son necesarias para el óptimo desempeño de los puestos.
- e. **Veracidad:** Se expresan con autenticidad en las relaciones funcionales de quienes integran la institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

Comportamiento esperado:

- Indagar, recopilar e investigar concienzudamente, a través de la información y documentación obtenida, a fin de consignar en los documentos que formulamos, decisiones basadas en sustentos auténticos y confiables.



- El/la servidor/a debe consignar información veraz, fidedigna e íntegra en su Declaración Jurada de Intereses, según lo requerido en la normativa sobre la materia.

f. **Lealtad y obediencia:** Actúan con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, los cuales deberán poner en conocimiento del/la superior jerárquico de la entidad.

Comportamiento esperado:

- Cumplir con las órdenes impartidas por nuestros superiores jerárquicos, a fin de lograr las metas y objetivos de la unidad de organización y, por ende, de la entidad.
- El/la servidor/a debe denunciar cualquier orden o mandato que reciba de su superior o invitación de algún/a compañero/a de trabajo o usuario, de realizar algún acto contrario al ordenamiento jurídico.
- Los/as servidores/as del Ositrán no deben tomar decisiones sin encontrarse facultados para hacerlo o no contar con la autorización correspondiente.

g. **Justicia y equidad:** Tienen permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

Comportamiento esperado:

- Los/as servidores/as del Ositrán, en el cumplimiento de sus funciones, no deben tener preferencias u otorgar beneficios o privilegios que no correspondan a personas, empresas o instituciones.
- Los miembros de los comités de selección deben de realizar la evaluación de los perfiles y los requisitos mínimos según lo establecido en la convocatoria, considerando los principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades.
- Un/a servidor/a de la Jefatura de Fiscalización debe recomendar la interposición de sanción a aquella concesionaria que no cumpla con alguno de los compromisos dispuestos en los contratos, aun cuando mantenga alguna relación de amistad o afinidad con algún socio o propietario o directivo de la empresa.

h. **Lealtad al Estado de Derecho:** El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.



Comportamiento esperado:

- Inducir y promover el respeto por el Estado de Derecho y la institucionalidad del país.
- Un/a servidor/a con cargo de confianza, debe actuar cumpliendo sus funciones en beneficio de la entidad y con lealtad a la Constitución, las leyes y al Estado de Derecho.

7.2. DEBERES

Los/as servidores/as del Ositrán cumplen los deberes establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, los cuales se detallan a continuación:

- a) **Neutralidad:** Deben actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia en sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

Comportamiento esperado:

- Los/as servidores/as de la entidad con capacidad de decisión, deberán cumplir con sus funciones basados en la honestidad, equidad, imparcialidad, objetividad y transparencia, debiendo motivar correctamente sus decisiones.
- El/la servidor/a del Ositrán, no debe aprovechar su estatus o cargo para favorecer el ingreso a la entidad o la contratación, de familiares o amigos, en detrimento de las normas que regulan la contratación de personal, y de las normas establecidas relacionadas al nepotismo. Nuestro accionar está basado en la búsqueda del bien común, salvaguardando el interés general.

- b) **Transparencia:** Debemos ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. Los/as servidores/as del Ositrán deben brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

Comportamiento esperado:

- Todos los servidores/as del Ositrán, debemos desempeñar nuestras funciones con transparencia.
- El/la servidor/a del Ositrán no induce o persuade a otro/a servidor/a a cargo de la toma de alguna decisión, a fin de que lo haga a favor de algún familiar, amigo o conocido, aun cuando no le alcance el beneficio por no corresponderle o por no cumplir con los requisitos establecidos.
- El/la servidor/a a cargo de la atención de solicitudes de acceso a la información pública deberá atenderlas dentro de los plazos fijados por norma, garantizando, cuando se trate de una denegatoria, que ésta se encuentre debidamente fundamentada.



- c) **Discreción:** Deben guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tengan conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

Comportamiento esperado:

- Los/as servidores/as del Ositrán cumplen con las normas dispuestas respecto a la protección de datos personales, tanto de sus compañeros de labores como de la ciudadanía en general.
- Cumplimos con resguardar la información con la que contamos en el cumplimiento de nuestras funciones cuando tengan carácter de confidencialidad o de reserva.
- El/la servidor/a que labora en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios deberá guardar la debida reserva de la información a que hubiere tenido acceso a mérito de una investigación sobre presuntas faltas administrativas de un/a servidor/a.

- d) **Ejercicio adecuado del cargo:** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones los/as servidores/as del Ositrán no deben adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros/as servidores/as civiles u otras personas.

Comportamiento esperado:

- Los/as servidores/as del Ositrán debemos garantizar que, en el cumplimiento de nuestras funciones y la relación laboral con nuestros/as compañeros/as de trabajo, no exista ningún acto de discriminación, abuso o amenaza, teniendo siempre por prerrogativa, la inclusión, igualdad de género, de trato y el respeto a la diversidad.
- Debemos propiciar que nuestro entorno laboral, se encuentre libre de violencia, acoso físico, laboral, sexual, psicológico.
- Un/a jefe/a, debe ejercer sus funciones con total rectitud hacia todo su personal a cargo, aunque tenga conocimiento que lo han denunciado por temas que son a todas luces infundados.

- e) **Uso adecuado de los bienes del Estado:** Deben proteger y conservar los bienes del Estado, utilizando 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 Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

Comportamiento esperado:

- Los/as servidores/as del Ositrán debemos cumplir y respetar las disposiciones establecidas para el uso y utilización de los recursos que nos asignan para el cumplimiento de nuestras funciones.
- No debemos utilizar los bienes asignados para fines políticos o de otra índole.



- Un/a servidor/a debe dar el uso adecuado a la movilidad que le ha sido asignada para el cumplimiento de sus funciones o para actividades oficiales.
- f) **Responsabilidad:** Deben desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, los/as servidores/as del Ositrán pueden 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.

Comportamiento esperado:

- El/la servidor/a debe cumplir con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos por el/la superior jerárquico.
- Debemos garantizar el respeto a los derechos de los usuarios en el ejercicio de nuestras funciones.
- Debemos emitir de manera oportuna y sustentada cualquier decisión que corresponda a la entidad, con total responsabilidad, basada en los hechos advertidos y la normatividad vigente.
- Asimismo, todos los/as servidores/as del Ositrán deben respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 66° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

7.3. PROHIBICIONES

Los/as servidores/as del Ositrán se encuentran prohibidos de incurrir en los supuestos establecidos en la Ley del Código de Ética que se detallan a continuación:

- a) **Mantener intereses de conflicto:** Mantener relaciones o 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.

Comportamiento esperado:

- Un/a servidor/a, que es miembro de un comité de selección para la contratación de un servicio de supervisión de obra, cuyo familiar o amigo cercano es propietario de una de las empresas que se presentan a un concurso público convocado por la entidad, debe abstenerse de participar en el proceso.
- Nuestro actuar se encuentra basado en el bien común, desterrando cualquier acción que, evidentemente tenga un contexto de satisfacción de intereses personales u orientado a favorecer a algún particular.



- b) **Obtener ventajas indebidas (soborno u otro acto de corrupción):** Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, de cualquier tipo, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

Asimismo, queda expresamente prohibido a los/as servidores/as del Ositrán aceptar algún tipo de regalo, atención, donación o beneficios similares (con excepción de merchandising) que se preste a dudas sobre la probidad del servidor civil en el desarrollo de sus funciones.

Ejemplo: El/la servidor/a de la entidad debe rechazar cualquier tipo de presente, agasajo, abono, invitación o reconocimiento de alguna persona o empresa que desea prestar o presta servicios o vende bienes a la entidad y que participa de un procedimiento de contratación, salvo que se trate solo de merchandising, como lápices, lapiceros de menor valor, agendas comunes, llaveros, cuadernos o block, folder o file, almanaques o calendarios, planners u otros, cuyo valor sea básico o mínimo.

- c) **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.

Ejemplo: El/la servidor/a, cuida que, en los bienes de la entidad o los asignados a su persona para el cumplimiento de su función, no se incorporen lemas o logos, ni se induzca de manera directa o indirecta a intereses electorales de algún partido o candidato.

- d) **Hacer mal uso de información privilegiada:** Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada del Ositrán o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

Ejemplo: El/la servidor/a del Ositrán suscribe Declaración Jurada comprometiéndose a guardar la reserva sobre la información a la que tiene acceso en cumplimiento de sus funciones o como parte de la entidad.

- e) **Presionar, amenazar y/o acosar:** Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros/as servidores/as civiles o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

Ejemplo: El/la servidor/a de la entidad que ostente un cargo de jefe o similar, llamará la atención a su personal a cargo, observando los defectos de su actuación técnica o profesional, procurando la mejora de sus capacidades, sin utilizar términos o frases denigrantes o calificativos similares en su contra.

- 7.4. **Asimismo, queda prohibido perseguir, acosar o discriminar a servidores/as civiles de la entidad** por reportar y/o denunciar algún acto de corrupción, o actos en contra de lo dispuesto en el presente Código de Conducta y Ética, la Ley del



Código de Ética, en contra de las disposiciones aprobadas por el Ositrán respecto del Sistema de Gestión Antisoborno, y la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, así como los relacionados a las normas de igualdad de género, hostigamiento sexual u otros.

- 7.5.** La transgresión de los principios, deberes y de las prohibiciones establecidas en el presente documento, la Ley del Código de Ética de la Función Pública y demás normas concordantes, constituyen infracciones que serán procesadas conforme al procedimiento disciplinario establecido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y aquellas normas que las sustituyan o complementen.

VIII. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE LOS SERVIDORES DEL OSITRÁN

La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces difunde y promueve el Código de Conducta y Ética de los servidores del Ositrán, así como la Ley del Código de Ética de la Función Pública, las disposiciones aprobadas por el Ositrán respecto del Sistema de Gestión Antisoborno y la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción al interior del Ositrán.

IX. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE LOS SERVIDORES DEL OSITRÁN

De conformidad con la normativa en materia de Servicio Civil, el incumplimiento de los principios, deberes, así como la infracción respecto de las prohibiciones señaladas en los numerales anteriores, constituirán infracciones de conformidad con lo previsto en el artículo 100° del Reglamento de la Ley N° 30057⁴ y serán pasibles de la aplicación de sanción de conformidad con el artículo 88°⁵ de dicha ley y de las demás normas, según corresponda.

⁴ Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N°27815. También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N°27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”.

⁵ Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo



Asimismo, si cualquier conducta inapropiada se constituye en un presunto delito, el Ositrán deberá informar a las autoridades pertinentes.

X. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

10.1. De las actividades de promoción y difusión

10.1.1. La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, a fin de promover y difundir el Código de Conducta y Ética de los/as servidores/as del Ositrán, así como la Ley del Código de Ética de la Función Pública, las disposiciones aprobadas por el Ositrán respecto del Sistema de Gestión Antisoborno, y la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, llevará a cabo, entre otras, las siguientes actividades:

- a) Difundir con regular frecuencia el contenido del presente Código, así como principales contenidos de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y otras normas relacionadas a la ética e integridad; asimismo, publicará el contenido en los paneles y en zonas visibles de la entidad, lo cual se verificará periódicamente.
- b) Consignar en el enlace del portal institucional de Ositrán denominado Integridad y Ética, el contenido del presente documento, así como la Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento, y demás normas sobre la materia.
- c) Desarrollar jornadas informativas y de socialización y concientización sobre la importancia de las normas éticas, de integridad y demás relacionadas, y sobre las sanciones que acarrea su incumplimiento.
- d) Ejecutar en el Ositrán, las medidas que correspondan para promover la cultura de ética e integridad en el servicio público.
- e) Fomentar que las personas reporten, de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, el intento o ejecución de algún acto de corrupción o soborno, de alguna falta contra la ética e integridad, supuesto y real, que se constituya en violación de la política de integridad del Ositrán y política antisoborno o cualquier incumplimiento o debilidad en el Sistema de Gestión Antisoborno, en contra de la Ley del Código de Ética o de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- f) Difundir la existencia de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano, así como los canales establecidos por el Ositrán para reportar o denunciar los actos de corrupción, hechos o incidencias en contra de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, en contra de las disposiciones aprobadas por el Ositrán respecto del Sistema de Gestión Antisoborno o de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, respecto de los cuales el Ositrán se compromete a prohibir



represalias y proteger a las personas que realicen reportes de buena fe y a que las investigaciones se hagan de manera confidencial y reservada.

10.2. Incentivos y estímulos

10.2.1. La Presidencia Ejecutiva o la Gerencia General cuando corresponda, otorgará un reconocimiento a los/as servidores/as del Ositrán que se destaquen en el cumplimiento de los principios, deberes y respeten las prohibiciones de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y las que se establecen en el presente Código de Conducta y otras que tengan relación con las normas antisoborno y de integridad. Dicho reconocimiento estará acorde a lo dispuesto en los Lineamientos del Programa de reconocimiento al personal del Ositrán.

10.2.2. Los/as servidores/as del Ositrán que sean reconocidos/as, serán beneficiados/as con los siguientes incentivos y/o estímulos:

- a) El reconocimiento público (Laurel, Medalla o Diploma del Ositrán) o por escrito, el cual formará parte de su legajo personal, y será entregado en una ceremonia con la participación del personal del Ositrán.
- b) Los demás que la Presidencia Ejecutiva o Gerencia General consideren conveniente aplicar.

10.3. Para el caso de nuestros proveedores, contratistas, concesionarios, empresas supervisoras, consultores y otros relacionados

10.3.1. Al Ositrán le interesa relacionarse y contratar con personas naturales o jurídicas que mantengan prácticas honestas y transparentes y que puedan demostrarlo con su rectitud en el actuar; para ello, se han establecido cláusulas anticorrupción en los contratos relacionados con el comportamiento ético y solvente, exigiéndoles el compromiso de combatir y prevenir la corrupción en todas sus modalidades, y solicitándoles la implementación de controles relacionados con la formación y concientización anticorrupción en su personal.

10.3.2. Respecto de los Concesionarios, se afianzará una lucha mancomunada contra la corrupción, a través de la firma de un Compromiso Ético y de Anticorrupción.

XI. RESPONSABILIDAD

- a) Es responsabilidad de la Gerencia General y de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, como encargada de la función de integridad, realizar las acciones necesarias para la supervisión del cumplimiento de lo dispuesto en el presente Código de Conducta y Ética, así como su difusión.



- b) Todo lo establecido en el presente documento, es de obligatorio cumplimiento por parte de todos/as los/as servidores/as del Ositrán.

XII. DISPOSICIÓN FINAL

Si bien las disposiciones del presente Código no le son aplicables a los miembros de los Consejos de Usuarios, así como tampoco a los Supervisores contratados en virtud de la facultad establecida en la Ley N° 26917⁶, toda vez que no califican

⁶ Empresas Supervisoras

Ley N° 26971

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES (...)

Tercera. - Mecanismos de Fiscalización de OSITRAN

Las funciones de fiscalización atribuidas por el Capítulo II de la presente Ley a OSITRAN podrán ser ejercidas a través de Empresas Fiscalizadoras. Dichas Empresas son personas naturales o jurídicas, debidamente calificadas y clasificadas por OSITRAN. La contratación de las mismas se realizará respetando los principios de igualdad, no discriminación y libre concurrencia. Mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción se establecerán los criterios y procedimientos para la calificación, designación y ejecución de las tareas de fiscalización que realizarán dichas empresas. Para efecto de lo establecido en el Artículo 425 del Código Penal, los funcionarios responsables de los informes que emitan las Empresas Fiscalizadoras, así como los representantes legales de las mismas, serán considerados como funcionarios públicos”.

Reglamento General del OSITRAN

“Artículo 26.- Trámite de las denuncias presentadas contra terceros por las actividades de supervisión

Las denuncias que se presenten contra las personas naturales o jurídicas por la realización de sus actividades de supervisión, conforme lo señala el artículo 25 del presente Reglamento, así como los incumplimientos detectados por el OSITRAN, se tramitarán conforme al procedimiento y plazos que establezca la Directiva de Procedimientos Administrativos y otras directivas que apruebe el Consejo Directivo”.

Consejos de Usuarios

Reglamento de la Ley Marco de los Organismos Reguladores-Decreto Supremo N°042-2005-PCM

“Artículo 16.- Duración del mandato y vacancia

Los miembros de los Consejos de Usuarios se eligen democráticamente por período de dos (2) años renovables.

El cargo de miembro de Consejo de Usuarios vaca por las siguientes causales:

(---)

iv) Remoción ordenada por el Consejo Directivo por falta grave del miembro del Consejo de Usuarios, aplicándosele las faltas descritas en el artículo 12 del presente Reglamento, previo procedimiento (...).”.

“Artículo 12.- Falta Grave

Para efectos de la aplicación de la remoción prevista en el numeral 6.4 y en el literal e) del numeral 6.6. del Artículo 6 de la Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos, constituyen faltas graves:

(...)

b) La obtención o procuración de beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad o influencia.

recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos (...).”.

Reglamento de Funcionamiento de Consejos de Usuarios de OSITRAN, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 022-2016-CD- OSITRAN

“Artículo 20.- Incompatibilidad

Los miembros de los Consejos de Usuarios, en ningún caso podrán:

a) Tener vinculación con las Entidades Prestadoras, bajo el ámbito de competencia de OSITRAN conforme a lo dispuesto por el artículo 17 del presente Reglamento.

b) Tener vinculación con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, conforme a lo dispuesto con el artículo 18 del presente Reglamento.



como funcionarios/as o servidores/as públicos, los mismos se ceñirán a las disposiciones que en materia de ética e integridad disponga el Reglamento de Funcionamiento de Consejos de Usuarios de Ositrán, así como los Contratos de Supervisión, respectivamente.

c) *Tener vinculación con OSITRAN, conforme a lo dispuesto con el artículo 18 del Reglamento del presente Reglamento”.*