




# CODIGO DE ÉTICA

**Gerencia General**  
COOPERATIVA SAN PEDRO

## INDICE GENERAL

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES .....	1
Artículo 1.    Aplicación y Alcance.....	1
TITULO II PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL CODIGO DE ETICA.....	1
Artículo 2.    Principios.....	1
Artículo 3.    Objetivos .....	1
TITULO III COMPORTAMIENTO, RELACIONES y MEDIO AMBIENTE .....	2
Artículo 4.    Comportamiento .....	2
Artículo 5.    Relaciones.....	2
Artículo 6.    Medio Ambiente .....	2
TITULO IV COMPORTAMIENTOS QUE AFECTAN O CONTRAVIENEN AL CODIGO DE ETICA.....	3
Artículo 7.    Comportamientos que afectan la Lealtad, imagen y Rendimiento de La Cooperativa ...	3
Artículo 8.    Comportamiento que afecte el Clima Laboral, Rendimiento del Personal de la Institución.    3	
TITULO V INSTANCIAS DE RESOLUCIÓN DE FALTAS AL CÓDIGO DE ÉTICA.....	3
Artículo 9.    Tribunal de Honor. ....	3
TITULO VI CAPÍTULO VI SANCIONES.....	4
Artículo 10.  Sanciones por comportamientos que contravienen al Código de Ética.....	4
TITULO VII PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA .....	5
TITULO VIII CONFORMACION, SESIONES, ELECCION Y FUNCIONES DEL TRIBUNAL DE HONOR.....	6
Artículo 11.  Conformación del Tribunal de Honor.....	6
Artículo 12.  De las Sesiones y Quorum. ....	6
Artículo 13.  Funciones Competencias del Tribunal de Honor.....	6
Artículo 14.  Atribuciones y Facultades.....	6
TITULO IX DISPOSICIONES FINALES.....	7
Artículo 15.  De las modificaciones del Código de Ética.....	7
TITULO X CONTENIDO Y APROBACIÓN DEL CODIGO .....	7
Artículo 16.  Contenido y aprobación del Código de Ética.....	7

	<b>CODIGO DE ETICA</b>	Versión V1/2024
	GERENCIA GENERAL	Código CD-ET-000

## TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

En el marco de lo establecido por el Artículo 8-7, Sección 2 de las Directrices Básicas para la Gestión de un Buen Gobierno Corporativo, contenidas en el Capítulo II, Título I, Libro 3° de la RNSF. En el caso de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Abiertas o Societarias, el Tribunal Disciplinario o de Honor, conformado al amparo de lo establecido en el Artículo 50 de la Ley N° 356 General de Cooperativas, como parte de sus funciones, debe resolver las controversias suscitadas en la aplicación del código de ética de la entidad supervisada.

### Artículo 1. Aplicación y Alcance

Las disposiciones del Código de Ética, rigen para los grupos de interés, en lo conducente a la adopción formal de valores y principios morales del mismo modo para consejeros y funcionarios, sin discriminación alguna, en lo concerniente a contenido explícito y formará parte integrante de sus funciones en el momento de asignar sus tareas al interior de la institución; por lo que deben dar lectura integra del presente documento, conocer, aplicar y respetar en forma estricta lo establecido; ya que constituye una regulación complementaria a la normativa interna de La Cooperativa.

Es atribución del Consejo de Administración mediante la Sub Gerencia de Operaciones y Recursos Humanos, promover la difusión del Código de Ética entre las diferentes áreas e instancias al interior de La cooperativa y debe comunicar al exterior de la misma aquellos estándares de conducta que reflejen su cultura ética.

## TITULO II PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL CODIGO DE ETICA

### Artículo 2. Principios


La Cooperativa, se debe a sus socios y comunidad en general y se rige por los principios que permitan cumplir su misión, para ello se enuncian los siguientes:

- a) Vocación de los servicios a los socios y comunidad en general.
- b) Sentido de equidad y justicia.
- c) Lealtad e identificación con La Cooperativa.
- d) Integridad y conducta moral.
- e) Respeto a la dignidad de las personas.
- f) Verdad y transparencia, en las labores y relaciones de trabajo.
- g) Honestidad, prudencia y responsabilidad en la administración del dinero confiado a La Cooperativa.
- h) Respeto a la Adecuación de las normas.

### Artículo 3. Objetivos

- Establecer una cultura de valores, principios morales y profesionales que rijan un clima de integridad y respeto dentro y fuera de la institución.
- Establecer un comportamiento ético y responsable que beneficie el entorno social, con el fin de alcanzar un relacionamiento eficiente en nuestra Cooperativa.
- Establecer las bases mínimas de comportamiento responsable, así como los principios, deberes y normas éticas que están obligados a conocer y cumplir, a fin de apegarse al
- Adecuado funcionamiento del sistema de control y prevención de la LGI /FT y/o DP.
- Establecer responsabilidad ética individual y un sentido de responsabilidad social.

ELABORADO POR	REVISADO Y PROPUUESTO POR	ACTA N°	APROBADO POR	VIGENCIA A PARTIR DEL	CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE PAGINAS
GERENCIA GENERAL	CONSEJO DE ADMINISTRACION	023/2024	ASAMBLEA GENERAL	JUNIO - 2024	USO INTERNO	Página 1 de 8

	<b>CODIGO DE ETICA</b>	Versión V1/2024
	GERENCIA GENERAL	Código CD-ET-000

### **TITULO III COMPORTAMIENTO, RELACIONES y MEDIO AMBIENTE**

#### **Artículo 4. Comportamiento**

Se establecen los siguientes principios para que rijan el comportamiento de los Socios, Consejeros, Ejecutivos y demás Funcionarios

- a) Comportarse con integridad personal y profesional.
- b) Identificarse con los objetivos institucionales.
- c) Demostrar sentido de responsabilidad ética y moral.
- d) Alcanzar la eficiente disciplina y amor al trabajo.
- e) Ejercer profesionalismo en las labores diarias.
- f) Desarrollar relaciones de mutuo respeto.
- g) Ejercer el hábito de la puntualidad como hábito diario de conducta.
- h) Respetar la dignidad e integridad personal, condenando prácticas de acoso sexual.
- i) Proyectar y cuidar la imagen positiva de la cooperativa en sus actividades internas y/o externas.
- j) Igualdad y no discriminación para los ciudadanos, nacionales o extranjeros.
- k) Aporte ante la prevención de LGI y de lavado de dinero, como contra al narcotráfico.
- l) Responsabilidad en el control de la inclusión de capitales ilícitos a fin de detectarlos, revisarlos y en su caso reportarlo a quien corresponda.

#### **Artículo 5. Relaciones**


Se guiarán por los siguientes principios entre los Directores, Ejecutivos y demás Funcionarios

- a) Ejercitar un trato de respeto libre de favoritismo, intimidaciones, hostilidad y ventajas o desventajas personales.
- b) Respetar las diferencias y la dignidad de las personas.
- c) Ejercer un sentido de sana competencia profesional, priorizando los objetivos institucionales.
- d) Eliminar hábitos como el conformismo, la apatía laboral, la rivalidad, la negligencia y los actos de mala fe.
- e) Fomentar un clima de confianza, compromiso y colaboración en el trabajo.
- f) La Cooperativa centra su accionar en el cumplimiento normativo de carácter tributario, legal y financiero.
- g) Mantener relaciones exentas de corrupción o fraude.

#### **Artículo 6. Medio Ambiente**

La preservación del medio ambiente es fundamental en la institución, todos los empleados, en el ámbito de sus funciones, deben conocer, asumir y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspira, adoptar hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales contribuyendo al logro de los objetivos establecidos, así como al cumplimiento de la RSE, esforzándose en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos. La Cooperativa entiende que debe contribuir activamente a la mejora de la calidad de vida y a la creación de riqueza, tanto a través de la prestación de servicios como del lanzamiento de nuevas actividades institucionales. Asimismo, se compromete a una actuación socialmente responsable, con un cumplimiento de la ley que rige al país y en particular, asume la responsabilidad de respetar la diversidad cultural, las costumbres y principios entre las personas y comunidades.

ELABORADO POR	REVISADO Y PROPUUESTO POR	ACTA Nº	APROBADO POR	VIGENCIA A PARTIR DEL	CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE PAGINAS
GERENCIA GENERAL	CONSEJO DE ADMINISTRACION	023/2024	ASAMBLEA GENERAL	JUNIO - 2024	USO INTERNO	Página 2 de 8

	<b>CODIGO DE ETICA</b>	Versión V1/2024
	GERENCIA GENERAL	Código CD-ET-000

## TITULO IV COMPORTAMIENTOS QUE AFECTAN O CONTRAVIENEN ALCODIGO DE ETICA

Comportamientos que afectan la atención al socio, cliente y/o consumidor financiero

- a) No ser puntuales en la apertura de atención en ventanilla una vez abiertas las puertas.
- b) Prestar atención negligente o ser descortés.
- c) No brindar las correspondientes excusas ante un incumplimiento, omisión, retraso u otro motivo generado por el funcionario.

### Artículo 7. Comportamientos que afectan la Lealtad, imagen y Rendimiento de La Cooperativa

- a) Anteponer intereses propios o favorecimiento a terceros en perjuicio de uno o algunos socios en detrimento de La Cooperativa.
- b) Privar de información oportuna, escrita o verbal.
- c) Realizar actividades ajenas a sus funciones durante la jornada laboral.
- d) Dañar o sustraer documentación que afecte negativamente los resultados institucionales.
- e) Instar a otros funcionarios a realizar actos contrarios a las normas vigentes.
- f) Faltar a la verdad y/o distorsionar la comunicación afectando a las disposiciones del área de trabajo.
- g) No acatar observaciones, instrucciones y/o recomendaciones relativas a la función del cargo.
- h) Divulgar el contenido reservado de disposiciones y actividades del área de trabajo.
- i) Retirar documentación institucional sin la autorización correspondiente.
- j) Utilizar a beneficio personal, la información confidencial.


### Artículo 8. Comportamiento que afecte el Clima Laboral, Rendimiento del Personal de la Institución.

- a) Incumplimiento al Reglamento interno de Trabajo y disposiciones reglamentarias internas.
- b) Emitir juicios de valor sobre el rendimiento y conducta de la persona, sin la fundamentación de los hechos.
- c) Tomar decisiones sin observar los derechos y obligaciones de los funcionarios y las disposiciones legales en vigencia.
- d) Abusar de la facultad de sus cargos en busca de beneficios personales.
- e) Ejercitar represalias morales o materiales contra los compañeros de trabajo por discrepancias personales, políticas, religiosas o de otra índole.
- f) Faltar al respeto con palabras ofensivas, agresivas, insultos o participar en situaciones de escándalo, al interior de la institución.
- g) Incumplir disposiciones legales vigentes.

## TITULO V INSTANCIAS DE RESOLUCIÓN DE FALTAS AL CÓDIGO DE ÉTICA

### Artículo 9. Tribunal de Honor.

ELABORADO POR	REVISADO Y PROPUUESTO POR	ACTA Nº	APROBADO POR	VIGENCIA A PARTIR DEL	CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE PAGINAS
GERENCIA GENERAL	CONSEJO DE ADMINISTRACION	023/2024	ASAMBLEA GENERAL	JUNIO - 2024	USO INTERNO	Página 3 de 8

	<b>CODIGO DE ETICA</b>	Versión V1/2024
	GERENCIA GENERAL	Código CD-ET-000

El Tribunal de Honor es la ~~única~~ instancia encargada de ~~tratar, conciliar,~~ resolver y sancionar ~~contravenciones e incumplimientos al Código de ética como se establece en el Código de Gobierno Corporativo.~~ toda controversia(s) y/o infracción(es) cometida(s) por el (los) Socio(s), miembro(s) del Consejo de Administración y Vigilancia, Inspector de Vigilancia y miembro(s) del Comité Electoral, a Ley N° 393 de Servicios Financieros, Normativa emitida por la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI), Ley N° 356 General de Cooperativas y su Decreto Reglamentario, Código de Comercio (En lo conducente), Estatuto Orgánico, Políticas/Códigos/Reglamentos Internos de la Cooperativa y Resoluciones de la Asamblea General de Socios; a través de la implementación y desarrollo de un Proceso Sumario Interno.

En el caso de Trabajadores, las controversias se solucionarán de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Ley general del trabajo y su reglamentación; y en lo conducente, se derivará a la Comisión Sumariante para la instauración del proceso.

## TITULO VI    CAPÍTULO VI SANCIONES

### Artículo 10. Sanciones por comportamientos que contravienen al Código de Ética.

Las sanciones a los funcionarios dependientes de la Cooperativa serán aplicadas en función a la frecuencia de las faltas y serán consideradas, hasta tres infracciones que deben ser comunicadas al Gerente General, quien debe elevar al Consejo de Administración o Vigilancia según la dependencia del infractor, para su consideración conforme al Reglamento y Estatuto vigente.


- Por primera vez, procederá, la amonestación verbal,
- Por segunda vez, amonestación escrita y
- Finalmente, por tercera vez una severa amonestación escrita.

El(los) Socio(s), miembro(s) del Consejo de Administración y Vigilancia, Inspector de Vigilancia y miembro(s) del Comité Electoral, que contravengan ~~Código de Ética y las Resoluciones de Asambleas Generales~~ Ley N° 393 de Servicios Financieros, Normativa emitida por la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI), Ley N° 356 General de Cooperativas y su Decreto Reglamentario, Código de Comercio (En lo conducente), Estatuto Orgánico, Políticas/Códigos/Reglamentos Internos de la Cooperativa y Resoluciones de la Asamblea General de Socios, serán pasibles a resoluciones por el Tribunal de Honor, según reglamentación específica que se describe a continuación ~~a través de~~ las siguientes sanciones:

- ~~1. Suspensión de los derechos societarios.~~
- ~~2. Faltas que no impliquen daño económico, serán pasibles de amonestaciones escritas emitidas por el Tribunal de Honor (máximo 2) Posteriormente una multa pecuniaria de 1 dieta mensual en caso de consejeros.~~
- ~~3. Suspensión indefinida hasta la próxima Asamblea de socios, conforme Reglamento interno de Gobierno Corporativo.~~
- ~~4. Remisión de antecedentes para el procesamiento por la vía legal, si se han establecido suficientes indicios de culpabilidad en la comisión de un delito tipificado por la legislación del Estado, en concordancia con el Reglamento internode Gobierno Corporativo.~~
- ~~5. Incumplimiento por parte de los miembros de los Consejos, Comités y Comisiones, Ejecutivos y demás funcionarios derivará en procesos internos de acuerdo a reglamentación.~~

- a. **Con el sobreseimiento** del(de los) sujeto(s) procesal(es) del Proceso Sumario Interno y el consiguiente archivo de obrados, si se prueba el carácter infundado de las denuncias, en cuyo

ELABORADO POR	REVISADO Y PROPUESTO POR	ACTA N°	APROBADO POR	VIGENCIA A PARTIR DEL	CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE PAGINAS
GERENCIA GENERAL	CONSEJO DE ADMINISTRACION	023/2024	ASAMBLEA GENERAL	JUNIO - 2024	USO INTERNO	Página 4 de 8

	<b>CODIGO DE ETICA</b>	Versión V1/2024
	GERENCIA GENERAL	Código CD-ET-000

caso se levantará la medida de suspensión reestableciéndoles todos los Derechos y Obligaciones a su condición de Director o socio.

- b. **Por la sanción pecuniaria** correspondiente a la dieta de uno a tres sesiones, si los hechos imputados no revisten pérdidas económicas o daños mayores.
- c. **Por la suspensión indefinida** hasta la próxima Asamblea General Ordinaria de Socios, para que esta como autoridad máxima, disponga conforme al Estatuto Orgánico, Ley 356 General de Cooperativas y su Decreto Reglamentario.
- d. **Por el procesamiento por la vía legal**, si se han establecido suficientes indicios de culpabilidad en la comisión de un delito tipificado por la legislación del País. En este caso, además de la medida del inciso anterior, se remitirá obrados inmediatamente a los tribunales para el procesamiento por la vía que aconseje el caso.
- e. **Otras establecidas** en el Régimen Sancionatorio del Estatuto Orgánico de la Cooperativa, en concordancia con la Ley 356 - Ley General de Cooperativas y D.S. 1995 - Reglamento a la Ley General de Cooperativas, que por la gravedad del hecho ameriten.

Las infracciones cometidas por los ejecutivos y demás funcionarios dependientes serán sancionadas de acuerdo a lo establecido al Reglamento Interno de Trabajo, Ley General de Trabajo y su Decreto Reglamentario, disposiciones en materia laboral y leyes vigentes en el Estado Plurinacional de Bolivia.

Las etapas del PROCESO SUMARIO INTERNO seguido por el Tribunal de Honor ~~se definen en:~~ se encuentran definida en su propio reglamento.

- ~~i. — La investigación~~
- ~~ii. — La Evaluación~~
- ~~iii. — Emisión de la resolución~~
- ~~iv. — Instancia de apelación~~
- ~~v. — Archivo definitivo~~

~~Se seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Gobierno Corporativo~~

## TITULO VII PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA

~~Se someterá al procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Gobierno Corporativo conforme el Art. 13 del Proceso Interno o Sumario Informativo y su Procedimiento~~


Remitida la denuncia al Tribunal de Honor, y previa valoración de la misma, el Tribunal de Honor mediante Acta de Reunión admitirá la denuncia presentada, y si considerase, previo a su admisión podrá solicitar aclaraciones, complementaciones u otros medios que vea necesario, para admitir la misma.

Admitida la denuncia, en un plazo de setenta y dos (72) horas dictará Auto de Apertura del Proceso Sumario, disponiendo la citación a el(los) sujeto(s) procesal(es) del Proceso Sumario Interno en forma personal o por cédula conforme lo determinan las normas del presente Reglamento, a objeto de que asuman defensa.

En los casos que iniciaría de Oficio el Tribunal de Honor un Proceso Sumario Interno, no será necesaria la Admisión de la Denuncia, debiendo en este caso pronunciar Auto de Apertura del Proceso Sumario, en un plazo de dos (72) horas de haberse resuelto en Sesión de Tribunal de Honor, el inicio del Proceso Sumario Interno.

ELABORADO POR	REVISADO Y PROPUUESTO POR	ACTA Nº	APROBADO POR	VIGENCIA A PARTIR DEL	CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE PAGINAS
GERENCIA GENERAL	CONSEJO DE ADMINISTRACION	023/2024	ASAMBLEA GENERAL	JUNIO - 2024	USO INTERNO	Página 5 de 8



	<b>CODIGO DE ETICA</b>	Versión V1/2024
	GERENCIA GENERAL	Código CD-ET-000

## TITULO VIII CONFORMACION, SESIONES, ELECCION Y FUNCIONES DEL TRIBUNAL DE HONOR

### Artículo 11. Conformación del Tribunal de Honor.

Los miembros del Tribunal de Honor son tres socios que no estén ejerciendo ningún cargo como consejeros y que cumplan los requisitos establecidos en el Reglamento Electoral. Las personas elegidas para integrar el Tribunal de Honor, nombraran entre ellos un presidente, un secretario y un vocal.

### Artículo 12. De las Sesiones y Quorum.

El Tribunal de Honor sesionara cuantas veces sea necesario, ~~a convocatoria del Presidente de la misma o cuando la situación lo amerite al conocer de presuntas infracciones al Código de Ética o normativa referente al Gobierno Corporativo. Esta convocatoria podrá ser verbal o escrita.~~ y formara quórum con la asistencia de todos sus miembros. Sus decisiones se resolverán por simple mayoría de votos, con la debida fundamentación y motivación, en el marco jurídico de los principios de legalidad, tipicidad, congruencia y jerarquía normativa. Sus tareas y acuerdos deben constar en un libro de actas.

~~Habrá quorum con 2 de sus miembros asistentes como mínimo~~

### Artículo 13. **Funciones** Competencias del Tribunal de Honor.

El tribunal de Honor tiene como principales **funciones** funciones las siguientes:

- ~~● Tratar y conciliar controversias,~~
- ~~● Tratar el incumplimiento al Código de Ética,~~
- ~~● Procesar en primera instancia para luego dictaminar sanciones o no a los socios, consejeros, ex consejeros, comité electoral miembros de comités o comisiones entre otros.~~
- ~~● Toda denuncia contra socios que incurran en las causales de cesación, exclusión y expulsión determinadas en el presente Estatuto Orgánico.~~
- ~~● Los procesos contra los Consejeros basados en las causales de cesación de mandato.~~


- a. Tramitar el Proceso Sumario Interno en el marco del debido proceso, y lo establecido en el presente Reglamento.
- b. Citar, emplazar, Notificar al (a los) sujeto(s) procesal(es) del Proceso Sumario Interno, con los actuados procesales.
- c. Requerir y tramitar la obtención y producción de pruebas de cargo y descargo documental, pericial, testifical, inspección, confesiones, presunciones, informes y otros medios probatorios legítimos, establecidos por normas procedimentales de carácter General.
- d. Resolver Recursos de reposición, actos procesales incidentales al Proceso Sumario Interno.
- e. Emitir Resolución, con base en el Régimen Sancionatorio del presente Reglamento y del Estatuto Orgánico de la Cooperativa, en concordancia con la Ley 356 - Ley General de Cooperativas y D.S. 1995 - Reglamento a la Ley General de Cooperativas.
- f. Concluido el Proceso Sumario Interno, poner a conocimiento de los Consejos de Administración y Vigilancia la Resolución emitida, a fin de que este órgano proceder conforme al presente reglamento y Ley.

### Artículo 14. Atribuciones **y** Facultades

~~Este órgano tiene las atribuciones de organizar, sustanciar procesos internos conforme a las normas~~

ELABORADO POR	REVISADO Y PROPUUESTO POR	ACTA Nº	APROBADO POR	VIGENCIA A PARTIR DEL	CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE PAGINAS
GERENCIA GENERAL	CONSEJO DE ADMINISTRACION	023/2024	ASAMBLEA GENERAL	JUNIO - 2024	USO INTERNO	Página 6 de 8



	<b>CODIGO DE ETICA</b>	Versión V1/2024
	GERENCIA GENERAL	Código CD-ET-000

~~establecidas dentro de la Cooperativa.~~

~~Las facultades del Tribunal de Honor son las siguientes:~~

- ~~a) Iniciar proceso disciplinario a denuncia contra cualquier otro socio Consejero de la Cooperativa, por transgresiones a la normativa interna o externa de la Institución Cooperativa.~~
- ~~b) Tramitar el proceso disciplinario Interno (si corresponde). Imponer mientras dure el proceso disciplinario, las medidas precautorias de suspensión del ejercicio de los derechos del socio, suspensión en la devolución de los Certificados de Aportes y otros que sean admitidos por el Código Procesal Civil.~~
- ~~c) Emitir un informe final sobre el proceso disciplinario~~
- ~~d) Fungir como segunda instancia ante resoluciones sancionatorias emitidas por el Consejo de Administración.~~
- ~~e) Emitir resolución final del proceso, imponiendo la sanción correspondiente.~~
- ~~f) Velar por el cumplimiento de las sanciones que sean impuestas por la Asamblea de Socios o por el mismo tribunal de Honor.~~

Conocer y resolver toda controversia y/o infracciones cometidas por el (los) Socio(s), miembro(s) del Consejo de Administración o Vigilancia, Inspector de Vigilancia o miembro(s) del Comité Electoral, a la Ley N° 393 de Servicios Financieros, Normativa emitida por la Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero (ASFI), Ley N° 356 General de Cooperativas y su Decreto Reglamentario, Código de Comercio (En lo conducente), Estatuto Orgánico, Políticas/Códigos/Reglamentos Internos de la Cooperativa y Resoluciones de la Asamblea General de Socios, a través de la implementación y desarrollo del debido proceso, concluyendo en la emisión de la Resolución, con base en el Régimen Sancionatorio del presente Reglamento y del Estatuto Orgánico de la Cooperativa, en concordancia con la Ley 356 - Ley General de Cooperativas y D.S. 1995 - Reglamento a la Ley General de Cooperativas.

## TITULO IX DISPOSICIONES FINALES.

### Artículo 15. De las modificaciones del Código de Ética.


El presente Código podrá ser modificado, a propuesta de gerencia previa aprobación del Consejo de Administración.

## TITULO X CONTENIDO Y APROBACIÓN DEL CODIGO

### Artículo 16. Contenido y aprobación del Código de Ética.

El presente Código de Ética entra en vigencia, a partir de aprobación por el Consejo de Administración y su ratificación por Asamblea Ordinaria de Socios.

ELABORADO POR	REVISADO Y PROPUESTO POR	ACTA N°	APROBADO POR	VIGENCIA A PARTIR DEL	CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE PAGINAS
GERENCIA GENERAL	CONSEJO DE ADMINISTRACION	023/2024	ASAMBLEA GENERAL	JUNIO - 2024	USO INTERNO	Página 7 de 8

	<b>CODIGO DE ETICA</b>	Versión V1/2024
	GERENCIA GENERAL	Código CD-ET-000

### CONTROL DE CAMBIOS

ESTADO	VERSIÓN	RESP.DE APROB	N° ACTA	FECHA DE APROB.	PUESTO EN VIGENCIA	CAMBIO REALIZADO (ART/ NORMA/ SECCIÓN, ETC)	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO REALIZADO	MOTIVO DE LA REVISIÓN
No vigente	V1/2023	C.ADM	50/2023	dic-23	Dic-23			Actualización
VIGENTE	V1/2024	C.ADM	23/2024	Junio-24	Junio-24		Contextualización y concordancias con reglamentos	ACTUALIZADO

### CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

<b>Confidencial</b>	Es el más Alto Nivel de clasificación de la Información; el presente documento se encuentra estrictamente limitado para su acceso a un número restringido de personas, que se encuentran detalladas en la Lista de distribución de este documento.	
<b>Reservada</b>	Información cuya divulgación debe ser restringida únicamente al personal que la requiere conocer (unidad organizacional y/o proceso). La divulgación externa es posible previa autorización de la instancia responsable de la Unidad que la elaboró y/o la Oficial de Seguridad de la Información de la entidad.	
<b>Pública</b>	Información de uso general, que por su contenido no requiere de protección especial y su distribución pública es permitida (por las instancias de elaboración o aprobación, o por política interna)	X background-color: green;">

### LISTA DE DIFUSIÓN/DISTRIBUCIÓN

ÁREA	CARGO Y/O FUNCIONARIOS	SI
Directorio	Directores	X
Comités	Comités y tribunal	X
Gerencia General	Gerente General	X
Unidad de Control	Auditoria Interna/Riesgos	X
Alta Gerencia	Todas las Sub gerencias	
Jefaturas	Todas las jefaturas	X
Negocios	Funcionarios de Créditos/plataforma/captaciones	X
Operaciones	SGO, JO, Tesorería, Cajas.	X
Otros	Todo el personal	X

ELABORADO POR	REVISADO Y PROPUUESTO POR	ACTA N°	APROBADO POR	VIGENCIA A PARTIR DEL	CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE PAGINAS
GERENCIA GENERAL	CONSEJO DE ADMINISTRACION	023/2024	ASAMBLEA GENERAL	JUNIO - 2024	USO INTERNO	Página 8 de 8