



**CÓDIGO DE ÉTICA  
DEL INSTITUTO  
GUATEMALTECO DE  
MIGRACIÓN**

# **CÓDIGO DE ÉTICA**

## **DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE MIGRACIÓN**

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** El presente Código de Ética, tiene por objeto establecer el conjunto de normas internas aplicables a la conducta y el comportamiento que manifiestan los trabajadores y contratistas del Instituto Guatemalteco de Migración; con la finalidad de establecer y promover una cultura institucional enfocada en la práctica efectiva de los principios y valores que rigen la actuación del Instituto y respaldan una administración con credibilidad y transparencia.

**ARTÍCULO 2. NATURALEZA Y ALCANCE DE APLICACIÓN.** El presente Código es de naturaleza y orden moral; siendo sus normas de cumplimiento exacto y diligente por todos los trabajadores y contratistas del Instituto Guatemalteco de Migración.

**ARTÍCULO 3. FOMENTO DE LA CULTURA ÉTICA.** Los trabajadores y contratistas del Instituto Guatemalteco de Migración, fomentarán a través de su desempeño y comportamiento, una cultura de ética institucional, poniendo en práctica lo establecido en el presente Código.

**ARTÍCULO 4. PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN.** Corresponde a la Subdirección de Recursos Humanos y Profesionalización del Instituto Guatemalteco de Migración, promover y divulgar lo establecido en el presente Código, a través de los distintos medios de comunicación del Instituto.

## CAPÍTULO II

### DE LA ÉTICA INSTITUCIONAL

**ARTÍCULO 5. DEFINICIÓN.** Para los efectos del presente Código, se define como ética institucional al conjunto de acciones morales, normas, costumbres, prácticas, entre otras, a través de las cuales los trabajadores y contratistas manifiestan un comportamiento que fomenta una cultura organizacional, la cual debe fundamentarse en los valores y principios establecidos por el Instituto.

**ARTÍCULO 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Las disposiciones del presente Código, serán de observancia general y cumplimiento obligatorio para los trabajadores y contratistas de este Instituto, quienes deben proceder con ética en todo momento, tanto a lo interno como a lo externo del Instituto, dentro o fuera del territorio nacional, velando diligentemente por la aplicación de los principios y valores institucionales.

**ARTÍCULO 7. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.** Se refiere a los pilares éticos y esenciales que establecen la conducta que los trabajadores y contratistas del Instituto deben aplicar en el desarrollo de sus funciones o actividades; son principios que rigen la actuación del Instituto Guatemalteco de Migración los siguientes:

1. **Legalidad:** consiste en proceder con apego al marco normativo del Estado de Guatemala.
2. **Integridad:** consiste en actuar con honestidad, de forma confiable, de buena fe y a favor del interés público.
3. **Probidad:** consiste en actuar con rectitud, lealtad, honestidad y honradez en las actividades realizadas en el ejercicio de las funciones o actividades, sin tomar en consideración el interés personal.

4. **No discriminación:** consiste en garantizar la igualdad de trato, considerando que todas las personas tienen iguales derechos y dignidad; no debiendo ser discriminadas en relación con otra.
5. **Debida diligencia:** consiste en realizar las actividades asignadas con cuidado y esmero, considerando los posibles resultados antes de la toma de una decisión.
6. **Protección de la persona:** consiste en el resguardo de la integridad de la persona, realizando las acciones correspondientes para reconocer, promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidas y contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y legislación nacional e internacional vigente.
7. **Reunificación familiar:** consiste en la orientación de las acciones para la protección a la unidad familiar y la reunificación familiar en situaciones de movilidad humana y movimientos mixtos, con el propósito que cada persona pueda reunirse con sus familiares, lograda a través de coordinaciones interinstitucionales nacionales e internacionales.
8. **Confidencialidad:** consiste en garantizar que la información administrada por las diferentes áreas administrativas será gestionada de forma profesional y confidencial, asegurando la no divulgación sin previa autorización.
9. **Profesionalización:** consiste en el proceso mediante el cual participan todos los trabajadores y contratistas, con la finalidad de actualizar y/o fortalecer sus competencias, para que las funciones del Instituto se puedan realizar de forma eficaz y eficiente.
10. **Debido proceso:** consiste en el conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en cualquier procedimiento que se realice en el Instituto, para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa institucional y legislación nacional vigente.

## **ARTÍCULO 8. VALORES INSTITUCIONALES:**

Se establecen como valores fundamentales a nivel institucional, en virtud de su trascendencia y el fortalecimiento de una cultura fundamentada en la ética, transparencia y búsqueda del bien común los siguientes:

- 1. Transparencia:** valor que se expresa a través de la sinceridad y responsabilidad, reflejando una actitud positiva ante el desempeño del trabajo.
- 2. Eficiencia:** valor que se expresa a través del compromiso de cumplir adecuadamente las funciones del Instituto, con el propósito de alcanzar los objetivos estratégicos de la misma.
- 3. Actitud de servicio:** valor que se expresa a través de la disposición e iniciativa de realizar lo encomendado de manera asertiva.
- 4. Compromiso:** valor que se expresa a través de la conciencia de la relevancia de cumplir las funciones y actividades dentro de los plazos o tiempo establecido.
- 5. Respeto:** valor que se expresa a través del reconocimiento los derechos de las personas, propiciando un ambiente de sana convivencia.
- 6. Solidaridad:** valor que se expresa a través guardando y promoviendo la fraternidad y unidad institucional.
- 7. Trabajo en Equipo:** valor que se expresa a través del sentido de unidad institucional a través de la cooperación, la comunicación asertiva y confianza, creando sentido de pertenencia.

**ARTÍCULO 9. CULTURA DE ÉTICA INSTITUCIONAL.** Constituye el fomento, la construcción y aplicación de una cultura ética institucional, para que los trabajadores y contratistas del Instituto Guatemalteco de Migración, apliquen en el desarrollo de sus actividades o funciones los valores y principios que se describen en el presente Código de Ética.

**ARTÍCULO 10. ACTITUDES NO PERMITIDAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES INSTITUCIONALES.** Para la práctica de los valores y principios enumerados en los artículos anteriores y dentro del ámbito de aplicación de este Código, se considera inadmisibles las actitudes y comportamientos siguientes:

1. **Divulgación inapropiada:** Revelar información fuera del área en la cual labora o presta sus servicios y de la cual tenga conocimiento con motivo de la relación laboral o relación contractual sostenida con el Instituto Guatemalteco de Migración.
2. **Retrasos injustificados:** Mostrar apatía en la ejecución de las labores asignadas, o de los términos de referencia contractuales, causando dilatación en la entrega de los resultados esperados.
3. **Conflicto de intereses:** Sobreponer intereses personales ante intereses Institucionales.
4. **Impuntualidad:** Asistir impuntualmente a audiencias, citaciones y reuniones para las que hubiere sido convocado, o a compromisos que hubiere adquirido en ejercicio de su relación laboral o contractual.
5. **Falsas sindicaciones:** Responsabilizar a algún trabajador o contratista del Instituto sin fundamento.
6. **Hostigamiento psicológico:** Actitud personal o grupal que pueda atentar contra la estabilidad emocional e integral de un trabajador o contratista del Instituto, derivado de burlas que puedan surgir durante el desempeño de sus funciones o actividades.
7. **Descredito:** Actos realizados en el desempeño de sus funciones o actividades, que tienen como finalidad disminuir o hacer perder la reputación de los trabajadores o contratistas del Instituto.
8. **Descortesía:** Actitud durante el desempeño de las funciones o actividades que manifiesten la falta de modales en el trato a los trabajadores o contratistas del Instituto.

9. **Intolerancia:** Irrespetar y criticar las opiniones, creencias, criterios o preferencias de los trabajadores y contratistas del Instituto.

## **CAPÍTULO III**

### **ÓRGANOS COMPETENTES**

**ARTICULO 11. TRIBUNAL DE ÉTICA INSTITUCIONAL.** Se crea el tribunal de Ética Institucional, como órgano colegiado superior en materia de ética.

**ARTICULO 12. INTEGRACIÓN.** El Tribunal de Ética Institucional se conformará por tres miembros titulares y tres miembros suplentes. Los miembros titulares serán el Subdirector de Recursos Humanos y Profesionalización de Personal quien lo preside, el Subdirector de Responsabilidad Profesional y el subdirector Jurídico; cada miembro titular tendrá un suplente, mismos que deben pertenecer a la Subdirección de cada miembro titular respectivamente, debiendo ser en cada caso el Jefe de Departamento de mayor antigüedad dentro de las Subdirecciones; todos los miembros del Tribunal de Ética Institucional desempeñarán los cargos ad honorem, por lo que no percibirán ningún tipo de dieta.

**ARTICULO 13. ATRIBUCIONES.** Son atribuciones del Tribunal de Ética Institucional las siguientes:

1. Sostener sesiones siempre que resulte necesario para el efectivo cumplimiento de las disposiciones del presente Código.
2. Elaborar los proyectos de normas reglamentarias necesarias para la implementación y funcionamiento del presente Código.
3. Revisar las disposiciones del presente Código y elaborar proyectos de actualización, a efecto que el mismo en todo momento se adecúe a las necesidades del Instituto.

4. Entrar a conocer y evaluar los informes presentados por el Comité de Ética Institucional.
5. Conocer las revisiones solicitadas en contra de las recomendaciones verbales y escritas, emitidas por el Comité de Ética Institucional, con motivo de la aplicación de las disposiciones del presente Código.

**ARTICULO 14. COMITÉ DE ÉTICA INSTITUCIONAL.** Se crea el Comité de Ética del Instituto Guatemalteco de Migración, como órgano colegiado encargado de velar por el desarrollo de una cultura de ética institucional, en aplicación de las disposiciones del presente Código.

**ARTICULO 15. INTEGRACIÓN.** El Comité de Ética Institucional se integrará por tres personas titulares y tres suplentes, quienes deben laborar para el Instituto Guatemalteco de Migración; desempeñarán la función ad honorem, por lo que no devengarán ningún tipo de dieta, y serán nombrados por la autoridad superior del Instituto.

**ARTICULO 16. PLAZO.** Los miembros del Comité de Ética del Instituto estarán en funciones por el plazo de un año, pudiendo ser reelectos.

**ARTICULO 17. REQUISITOS.** Para ser nombrado como miembro del Comité de Ética del Instituto se deben reunir como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador del Instituto Guatemalteco de Migración, con al menos un año de antigüedad;
- b) Ser de reconocida honorabilidad en el Instituto;
- c) No haber sido sancionado administrativamente en el Instituto Guatemalteco de Migración;
- d) No tener representación de intereses gremiales o profesionales.



**ARTÍCULO 18. ATRIBUCIONES.** Son atribuciones del Comité de Ética Institucional las siguientes:

- a) Sostener sesiones ordinarias dos veces por mes y sesiones extraordinarias siempre que en atención a las circunstancias resulte necesario.
- b) Emitir recomendaciones verbales y escritas, derivadas de las denuncias formuladas en contra de los trabajadores y contratistas que incurran en las conductas anti éticas descritas en el presente Código.
- c) Emitir informes, los que deben estar firmados por sus integrantes.
- d) Formular estrategias para fomentar la Cultura Ética Institucional.
- e) Dar acompañamiento a la Subdirección de Recursos Humanos y Profesionalización de Personal del Instituto en la promoción de la ética institucional.
- f) Colaborar con el Tribunal de Ética en la revisión y elaboración de proyectos de actualización de las disposiciones del presente Código.

## **CAPITULO IV PROCEDIMIENTOS**

**ARTICULO 19. CONDUCTAS ANTIÉTICAS.** Se considerará como conducta antiética, toda acción que se enmarque en las actitudes no permitidas en el desarrollo de las actividades institucionales.

**ARTICULO 20. DENUNCIAS.** Sin perjuicio de lo establecido en cualquier otra disposición legal o institucional, cualquier trabajador o contratista podrá presentar denuncias ante el Comité de Ética Institucional, sobre actos que constituyan las conductas antiéticas establecidas en el presente Código.

El conocimiento y trámite de las denuncias, así como la emisión de recomendaciones expresadas en este Código, se realizarán respetando el derecho de defensa y observando las formalidades del debido proceso administrativo que se desarrollará en el reglamento respectivo.

Toda denuncia que carezca de fundamento o sea presentada de mala fe, dará lugar de oficio al inicio del procedimiento establecido en este Código, en contra del denunciante como consecuencia de la comisión de la actitud no permitida, regulada en el Artículo 10, numeral 5), de este Código.

**ARTICULO 21. RECURRENCIA DE LAS CONDUCTAS ANTIÉTICAS.** Las actitudes no permitidas, tomarán efecto recurrente cuando se acumulen tres recomendaciones verbales y exista una nueva denuncia en contra del trabajador o contratista en un mismo año calendario, en cuyo caso al declararse con lugar la denuncia, será procedente la imposición de una recomendación escrita.

**ARTÍCULO 22. REVISIÓN.** Contra las recomendaciones verbales y escritas emitidas por el Comité de Ética Institucional, la parte afectada podrá solicitar la revisión, dentro del plazo de cinco días de notificada; en caso contrario se tendrá por aceptada la recomendación.

**ARTICULO 23. TIPOS DE RECOMENDACIÓN POR CONDUCTAS ANTIÉTICAS.** Se establecen las siguientes recomendaciones como consecuencias de la comisión de conductas antiéticas, pudiendo ser:

- a) **Recomendación Verbal:** Recomendación que resulta procedente al declararse con lugar una denuncia con motivo de la comisión de una conducta antiética, la cual realizará verbalmente el Comité de Ética Institucional en forma privada al trabajador o contratista que preste servicios al Instituto, a efecto que reflexione

sobre su proceder, debiendo quedar constancia por escrito de dicha recomendación, de la cual se le proporcionará copia a la parte afectada, y formará parte del expediente personal del trabajador o contratista del Instituto, en contra de quien se emita.

- b) Recomendación Escrita:** Recomendación que realizará por escrito el Comité de Ética Institucional, una vez que el expediente personal del trabajador o contratista acumule tres recomendaciones verbales y se presente una nueva denuncia en su contra en un mismo año calendario y resulte procedente realizar una recomendación; misma que constará en el expediente personal del trabajador o contratista del Instituto, en contra de quien se emita.

**ARTICULO 24. OTRAS NORMATIVAS.** Se entiende que queda a salvo la deducción de responsabilidades civiles, penales o administrativas en que el trabajador o contratista del Instituto incurra con motivo de su conducta, cuya figura y sanción se encuentre regulada en otro cuerpo normativo.

## **CAPITULO V**

### **DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS**

**ARTICULO 25. TEMPORALIDAD.** Las conductas antiéticas reguladas en el presente Código solamente podrán ser censuradas a partir de los tres meses siguientes del inicio de vigencia del presente Código.

**ARTICULO 26. REGLAMENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.** El Tribunal de Ética Institucional tendrá a su cargo la elaboración del proyecto del reglamento correspondiente, para la aplicación del presente Código de Ética, el cual deberá ser aprobado por el Director General del Instituto.

**ARTÍCULO 27. ACTUALIZACIÓN.** Las normas contenidas en el presente Código, así como los reglamentos que de él se deriven, podrán ser objeto de revisión, mejora y actualización para el eficiente cumplimiento de sus fines.

**ARTICULO 28. CONFORMACIÓN DEL TRIBUNAL DE ÉTICA INSTITUCIONAL.** Se considera que el Tribunal de Ética Institucional queda conformado automáticamente al inicio de la vigencia del presente Código.

**ARTICULO 29. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA INSTITUCIONAL.** El Comité de Ética Institucional deberá quedar conformado e iniciar funciones en un plazo de tres meses, contados a partir del inicio de vigencia del presente Código.

**ARTICULO 30. VIGENCIA.** El presente Código entra en vigencia el día de la emisión del acuerdo correspondiente.