

CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS TRABAJADORES DEL GRUPO MEDICAM

TÍTULO I

PREÁMBULO

El farmacéutico es un profesional sanitario que contribuye a mejorar la salud, a prevenir la enfermedad y hacer un buen uso de los medicamentos. La actitud del farmacéutico en su ejercicio profesional deberá identificarse con la búsqueda de la excelencia en la práctica individual, que tiene como objetivo alcanzar los valores éticos y profesionales que exceden al cumplimiento de la normativa legal.

Nosotros, quienes conformamos el GRUPO MEDICAM de ahora en adelante “La Compañía”, en nuestros diferentes roles y funciones, conocedores y conscientes de que la ética constituye la base fundamental sobre la que se construye el accionar institucional, reconocemos y declaramos:

Que el Estado ecuatoriano tiene como deberes fundamentales el de garantizar la ética laica; así como el asegurar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y, a vivir en una sociedad democrática libre de corrupción;

Que las ecuatorianas y ecuatorianos tienen como deber impuesto por la Constitución, ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética y Ama killa, ama llulla, ama shwa. No ser ocioso, no mentir, no robar.

Que debemos respetar los principios establecidos en la Constitución de la República, las leyes y normas de convivencia digna y del buen vivir o sumak kawsay;

En un mercado de alta competencia donde cada vez es más difícil diferenciarse, la gestión del conocimiento y la inteligencia de los negocios se convierten en elementos diferenciadores importantes por tal motivo es fundamental tener un código de ética de nuestro grupo empresarial MEDICAM.

JUSTIFICACIÓN

La propuesta de hacer un Código Ético parte de la convicción de que los profesionales de la salud, y en particular los farmacéuticos, deben detenerse a reflexionar sobre su propia tarea, los valores que promueven, el servicio que aportan a la sociedad, los fines que persiguen y las consecuencias que comporta su actuación, todo ello como modo de orientar su práctica hacia la calidad y la excelencia. El mero cumplimiento de las normas legales, con ser imprescindible, no es suficiente cuando se busca un nivel de excelencia.

Existe una serie de principios éticos, que no son otros que los grandes principios de la bioética, que deben ser tenidos en cuenta en el presente ámbito: el principio de beneficencia, que obliga a los profesionales a maximizar la atención y el cuidado; el principio de no maleficencia, que exige evitar el daño; el principio de autonomía, que insta a respetar el derecho de autodeterminación de los usuarios, pacientes y profesionales, guiados por sus deseos, preferencias y valores, y el principio de justicia, que persigue un trato equitativo y no discriminatorio y una adecuada gestión de los recursos.

Estos principios éticos pueden entrar en colisión en situaciones concretas, en cuyo caso necesitan ser ponderados con prudencia, y, además, en ocasiones tampoco son suficientes para resolver todos los conflictos que se presentan, por lo que se hace también preciso tener en cuenta el conjunto de valores afectados en cada caso.

Conviene tener en cuenta que no es lo mismo un código ético que un código deontológico. Esta propuesta se ciñe a un código ético, que es aquel que no establece mínimos obligatorios exigibles por ley y sancionables, sino acuerdos de buena práctica que se consideran válidos para el ejercicio profesional en aras de la calidad, que tratan de promover valores importantes, en la convicción de que mejoran la asistencia.

Comentado [AV1]: En honor, en interés en favor

TÍTULO II

PARTE GENERAL

CAPÍTULO I OBJETIVO

Art. 1.- Objetivo. - Este Código tiene por objeto fundamental establecer los principios y valores éticos de los trabajadores de la Compañía Farmacéutica GRUPO MEDICAM.

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 2.- Ámbito de aplicación. - Será de cumplimiento obligatorio a todos los trabajadores del GRUPO MEDICAM., que se encuentren amparados por el Código de Trabajo, y su desconocimiento no excusa de responsabilidad alguna.

CAPÍTULO III

VALORES Y PRINCIPIOS

Art. 3.- Los efectos de este Código son principios rectores de los deberes y conductas de los trabajadores de la institución, respecto a los valores éticos que han de regir su función, los cuales son:

1.- Conocimiento y cumplimiento de la Constitución de la República del Ecuador y de la legislación ecuatoriana: Las actuaciones y conductas del personal del Grupo Medicam deben regirse a las disposiciones constitucionales y legales vigentes en el Ecuador.

2.- Confidencialidad o reserva. - Las servidoras y servidores del grupo Medicam deben mantener la confidencialidad o reserva de la información que esta Institución custodia, de acuerdo a lo establecido en la ley.

El acceso a la información que dispongan los trabajadores debido al ejercicio de sus funciones, competencias y labores no deberán ser utilizados para fines distintos de los institucionales.

3.- Vocación de Servicio.- Los trabajadores de la Compañía deben mantener una actitud orientada al servicio y caracterizada por la calidad y la calidez.

Excluye conductas, motivaciones e intereses que no sean los institucionales. Implica disposición para dar oportuna y esmerada atención a los requerimientos y trabajos encomendados, apertura y receptividad para encausar cortésmente las peticiones, demandas, quejas y reclamos de la ciudadanía, así como el contestarlos pronta y oportunamente.

4.- Honradez.- Los trabajadores de la Compañía deberán actuar siempre en base a la verdad con probidad, rectitud y justicia.

5.- Responsabilidad ambiental.- Los trabajadores de la Compañía deben manifestar en sus actuaciones el respeto a los derechos de la naturaleza, preservar un ambiente sano y utilizar los recursos naturales, materiales y tecnológicos de modo racional, sustentable y sostenible.

6.- Compromiso.- Los trabajadores de la Compañía tienen la aptitud y actitud de colaboración y compromiso en la consecución de metas y objetivos de la institución. Su desempeño será manifestación permanente de fidelidad que se traducirá en lealtad y solidaridad para con la institución.

7.- Equidad.- Los trabajadores de la Compañía deberán realizar con equidad, sin privilegiar ni discriminar a persona alguna a través de dispensas, de favores o servicios especiales en el desempeño de su cargo. Obliga a los trabajadores a actuar, respecto a las personas que demandan o solicitan sus servicios, sin ningún tipo de preferencias o discriminación de género, religión, etnia, posición social y económica.

8.- Respeto.- Los trabajadores de la Compañía propenderán el establecimiento de relaciones interpersonales sanas, en un marco de tolerancia y observancia de los derechos y la dignidad humana, propendiendo el respeto a la interculturalidad y plurinacionalidad.

9.- Colaboración.- Los trabajadores de la Compañía deberán tener predisposición para contribuir de manera activa con su equipo de trabajo, con otros departamentos de la institución, con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales.

10.- Solidaridad.- El personal de la Compañía debe procurar el bienestar de sus compañeros, de los ciudadanos, y, en general, de los demás seres humanos.

11.- Disciplina.- Significa la observancia y el estricto cumplimiento de las normas por parte de los trabajadores de la Compañía en el ejercicio de las funciones.

TÍTULO III
GUÍA DE CONDUCTA
CAPÍTULO I
CONDUCTA ESPERADA

Art. 4.- Conducta.- Los trabajadores de la Compañía deberán observar las siguientes reglas generales en el ejercicio de sus funciones:

4.1. CONDUCTA PERSONAL:

- a. Mantener respeto por la Constitución, la legislación ecuatoriana y en general los derechos de las personas;
- b. Ama killa, ama llulla, ama shwa. No ser ocioso, no mentir, no robar.
- c. Conservar dentro y fuera de la institución un comportamiento que no comprometa la imagen institucional;
- d. Mantener una conducta digna y decorosa, actuando con sobriedad y moderación;
- e. Emplear en todos sus relaciones con las demás personas un trato con respeto y consideración;
- f. Cumplir a tiempo con sus obligaciones para con el sector público y privado;
- g. Asistir puntualmente a la jornada y a las reuniones de trabajo;
- h. Fomentar el compañerismo y la solidaridad;
- i. Obrar con calidez y cortesía;
- j. Mantener el autocontrol y la disciplina;
- k. Mostrar apertura al diálogo;
- l. Cuidar el orden y la limpieza en sus actividades diarias.
- m. Cuidar la higiene personal;
- n. Obedecer las órdenes legítimas de autoridad competente;
- ñ. Respetar la confidencialidad y reserva de la información a la que se tenga acceso;
- o. Utilizar adecuadamente el uniforme institucional y la credencial, en caso de haberla;

p. Todo trabajador debe desempeñar su cargo en función de las obligaciones que le confieren utilizando todos sus conocimientos y su capacidad física e intelectual, con el fin de obtener los mejores resultados.

q. Honrar los principios y valores de nuestro Código de Ética.

4.2. CONDUCTA INTERPERSONAL:

a. Colaborar y participar activamente en la ejecución de este Código de Ética y de todas aquellas actividades tendientes a garantizar su plena eficacia;

b. Mantener la cordialidad en sus relaciones interpersonales;

c. Denunciar y combatir los actos de corrupción;

d. Impulsar la mejora continua y apertura a los cambios.

e. Trabajar en equipo, buscando el bienestar común y el de la institución.

f. Los trabajadores de la Compañía comenzarán su horario de trabajo sin mayores dilaciones y al terminar manifestarán cortésmente y no de manera abrupta la conclusión de sus labores;

g. Mantener una adecuada comunicación interpersonal;

h. Orientar su gestión a la obtención de metas y objetivos institucionales;

i. Adoptar estándares internacionales, marcos de referencia, y en general todo aquello que sirva para la mejora continua de la institución;

j. Optimizar los recursos de la Institución;

k. Cumplir con las funciones, roles y responsabilidades inherentes al cargo.

l. Los trabajadores de la Compañía respetarán los principios y prácticas de la Institución independientemente de cuales sean sus afiliaciones políticas o simpatías electorales.

m. Dar un tratamiento preventivo a los diferentes riesgos institucionales.

n. Todo trabajador actuará permanentemente con solidaridad, respeto, cordialidad, tolerancia y consideración para con la ciudadanía.

o. Respetar y valorar opiniones ajenas, aun cuando se consideren contrarias a las propias.

Art. 5.- Conducta para el personal directivo y de jefaturas.- Los trabajadores de la Compañía que ejercen funciones de dirección, jefatura o supervisión, es decir, aquellas personas que tengan a su cargo uno o más trabajadores, además de los comportamientos esperados establecidos en el artículo anterior, deberá emplear como mecanismos de conducta los siguientes:

- a. Crear, promover, y mantener una infraestructura técnico-administrativa mediante la cual las disposiciones del presente código sean efectivamente aplicables, como manuales, instructivos y cualquier otro instrumento requerido;
- b. Disponer y mantener abiertos canales de información para la recepción, atención y tratamiento de quejas, reclamos, denuncias, peticiones, solicitudes y sugerencias que la ciudadanía en general planteen sobre los deberes y comportamiento ético de los trabajadores de la compañía;
- c. Dar ejemplo y practicar en su actuación conductas éticas descritas en el presente Código;
- d. Demostrar liderazgo, visión, emprendimiento y puntualidad en sus funciones;
- e. Involucrar al personal dentro en sus funciones;
- f. Mostrar imparcialidad y objetividad en sus actuaciones;
- g. Manejar los conflictos con disuasión y acercamientos personales a fin de solucionar dichos conflictos sin personalizarlos;
- h. Generar espacios de concientización, motivación y autoestima.

Art.- 6.- Conflicto de Intereses.- Existe conflicto de intereses cuando los trabajadores de la Compañía, en razón de las actividades que le han sido encomendadas, al inicio o en cualquier tiempo, se percate de que ha sido asignado en un trámite o proceso en el que deba conocer, estudiar y resolver sobre derechos u obligaciones de:

- a. Su propio y personal interés;
- b. Su cónyuge, conviviente o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad;
- c. Personas naturales con quienes guarde relaciones de amistad o enemistad, por cualquier motivo que pueda comprometer su actuación o criterio, a excepción de aquellas decisiones inherentes a su cargo.
- d. Personas jurídicas, en las que el funcionario o empleado y las personas naturales señaladas en los literales b) y c), tengan una o más de las siguientes calidades: socio, accionista, administrador, representante legal, apoderado, mandatario, abogado, contador o asesor;
- e. Personas naturales o jurídicas de los cuales sea acreedor, deudor o garante.
- f. Personas naturales o jurídicas con quienes mantenga litigios judiciales o extrajudiciales o los haya tenido dentro de los cinco años precedentes, si el proceso fue penal, y dos años para los demás casos.

Art.- 7.- El trabajador que de acuerdo a lo señalado en el artículo anterior, estuviere en situación de conflicto de intereses, deberá poner en conocimiento de tal circunstancia a la persona que le asignó dicho trabajo, mediante comunicación escrita que contendrá:

- 1) Sus nombres y apellidos, denominación de la función que desempeña y departamento en la que presta sus servicios;
- 2) La individualización del trámite o proceso en el que encuentra conflicto de intereses;
- 3) La descripción de la o las causales que originan el conflicto de intereses;
- 4) La solicitud de no continuar atendiendo el trámite o procesos en el que considera tiene conflicto de intereses; y,
- 5) Su firma.

Es responsabilidad de los trabajadores de la Compañía obtener la constancia de recepción de las comunicaciones presentadas.

Art.- 8.- El trabajador que conozca la comunicación de conflicto de intereses podrá:

- a. Conocer, resolver o intervenir directamente en el proceso que origina el conflicto de intereses;
- b. Autorizar expresamente al solicitante, que conozca y resuelva o continúe interviniendo en el proceso o trámite que origina el conflicto de intereses. En este caso, quien concede la autorización deberá solicitar al trabajador los informes que considere pertinentes acerca del estado del proceso o trámite.
- c. Reasignar el proceso o trámite a otro trabajador. La reasignación se hará mediante comunicación escrita.

CAPÍTULO II

CONDUCTA NO ESPERADA

Art. 9.- Conducta no esperada.- Los trabajadores de la Compañía deben evitar los siguientes comportamientos inadecuados, sin perjuicio de que su acción genere sanciones de cualquier índole:

- a. Solicitar directa o indirectamente a otro trabajador o subalterno, cumplir con órdenes que atenten contra los derechos y principios consagrados en la Constitución, la ley, el presente Código de Ética, los valores y principios profesionales o que generen beneficios personales;
- b. Realizar comentarios inapropiados que atenten contra la dignidad o prestigio de las personas e instituciones, sean éstas públicas o privadas;
- c. Asistir a su lugar de trabajo bajo influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas. Tampoco podrán ingerir o usar estas sustancias en sus

lugares de trabajo, ni durante la jornada laboral, excepto aquellos que deban ser utilizados por prescripción médica.

d. Solicitar o aceptar de forma directa o indirecta, de una persona o entidad ningún regalo, auspicio, gratificación, favor, entretenimiento o préstamo; oportunidad de comprar un artículo al costo, de descuento o rebaja en el precio para beneficio personal.

e. Recomendar, referir o sugerir, de forma expresa o tácita, a profesionales para que presten sus servicios a ciudadanos, en relación con asuntos que involucren o puedan involucrar a la Compañía.

g. Discriminar a las personas en razón de su etnia, género, orientación sexual, religión o culto, edad, ideología política, capacidades diferentes u otra razón;

h. Los trabajadores de la Compañía mantendrán su independencia con respecto a las actividades e influencias políticas. No podrán efectuar proselitismo político en las instalaciones de la Compañía, ni comprometer la imagen de la misma en este tipo de actividades cuando se realizaren fuera de sus instalaciones. No podrá comprometer el buen nombre de la Institución o el uso del logotipo en actividades políticas, redes sociales de uso personal u otros medios de difusión. Durante la jornada de trabajo, todas las actividades deberán desarrollarse con absoluta imparcialidad de sus creencias políticas, religiosas, deportivas y de cualquier índole que pueda afectar o pretenda distraer a los demás servidores;

i. Realizar actividades personales ajenas a sus funciones durante el horario de la jornada laboral sin la debida autorización.

j. Acosar sexual, psicológica o laboralmente;

Art. 10.- Compromiso personal de los trabajadores del GRUPO MEDICAM. - Los trabajadores de la Compañía deberán asumir la responsabilidad personal de conocer y promover el cumplimiento de los principios, valores y comportamientos contenidos en este Código, el cual será un referente para el fortalecimiento institucional y la promoción de la integridad ética.

Art. 11.- Compromiso con clientes y la naturaleza.- Los trabajadores de la Compañía asumirán el compromiso de garantizar a los clientes:

a) Que sus derechos y obligaciones establecidos en la Constitución de la República y en la legislación ecuatoriana, sean plenamente comprendidos y respetados;

b) Los usuarios tenga un trato equitativo, sin discriminación de ninguna clase;

c) El servicio será confiable, brindado con apego a principios de calidad, calidez, eficiencia, equidad, transparencia y veracidad en la información;

d) Se dé trámite a las peticiones, solicitudes, reclamos, recursos, consultas, denuncias y quejas de manera precisa y oportuna;

e) Los recursos utilizados por los trabajadores sean en la medida de las necesidades de la institución y en lo posible con el menor impacto ambiental.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

Art. 12.- Los trabajadores de la Compañía que tuvieren información comprobada o indicios respecto a un comportamiento de otro servidor contrario a éste Código de Ética o que sea ilegal, tiene la obligación de informar al área de Talento Humano.

TÍTULO IV

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

CAPÍTULO I

MÁXIMA AUTORIDAD DE ÉTICA INSTITUCIONAL

Art. 13.- Máxima Autoridad.- El Gerente General es la máxima Autoridad en la Ética institucional que tiene como deber cumplir y hacer cumplir este Código de ética.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Además de las facultades asignadas, todas las demás áreas de la empresa, son ejecutoras y participan en el cumplimiento de este Código de Ética.

SEGUNDA.- Este Código de Ética se aplicará, sin perjuicio de las normas jurídicas vigentes.

TERCERA.- El presente Código de Ética entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Gerente General y posterior conocimiento de la Junta General de Accionistas del GRUPO MEDICAM