



CÓDIGO DE ÉTICA



REGISTRO DE EVOLUCIÓN				
Revisión	Autor	Modificación	Fecha de Creación / Editado	Versión
0	Anarelys Quijano	Elaboración inicial	13/12/2017	1.0
0	Junta Directiva	Aprobación	25/06/2019	1.0
1	Anarelys Quijano/ Omar Castillo/Liliana Aguirre	Actualización	18/08/2021	2.0



ÍNDICE

Contenido

OBJETIVO	3
ALCANCE.....	3
FUNDAMENTO LEGAL.....	3
GENERALIDADES DE LA EMPRESA	4
CAPÍTULO I.....	5
ÁMBITO DE SU APLICACIÓN	5
CAPÍTULO II.....	5
DISPOSICIONES GENERALES.....	5
CAPÍTULO III.....	5
VALORES Y PRINCIPIOS.....	5
CAPÍTULO IV	5
COMPORTAMIENTOS	5
CAPÍTULO V	5
BENEFICIOS DE UNA CONDUCTA ÉTICA	5
CAPÍTULO VI.....	5
¿CÓMO ADOPTAR UNA CONDUCTA ÉTICA?.....	5
CAPÍTULO VII.....	5
PROCEDIMIENTOS ANTE UN DILEMA ÉTICO.....	5
CAPÍTULO VIII.....	5
SANCIONES VALIDADA AL CÓDIGO GUBERNAMENTAL.....	5



OBJETIVO

Establecer una serie de valores, principios y comportamientos esperados de parte de todos los trabajadores del Metro de Panamá S.A. para asegurar una operación eficiente y transparente.



METRO
DE PANAMÁ

ALCANCE

El código de Ética es y será practicado por todos los trabajadores que conforman METRO DE PANAMÁ S.A., siendo conscientes y responsables de aplicar las conductas éticas.



FUNDAMENTO LEGAL

- Decreto Ejecutivo No. 246 de 15 de diciembre de 2004, "Por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servicios Públicos que laboran en las entidades del Gobierno Central".
- Reglamento Interno Vigente.

GENERALIDADES DE LA EMPRESA

Metro de Panamá es una empresa convertida en Sociedad Anónima de propiedad del Estado, a partir de Enero 2015, siendo La Ley 109 de 2013, el marco regulatorio que autoriza la creación de la misma, convirtiéndose en: “Metro de Panamá S.A”.

Empresa con autonomía, autoridad, capacidad técnica y administrativa, con un sistema de metro de transporte público, planificado, dirigido, controlado y ejecutado por obras de infraestructura, equipamiento, operación, administración y prestación de servicios relacionados con el mismo.



CAPÍTULO I ÁMBITO DE SU APLICACIÓN

El presente Código de Ética, es guía informativa y fuente documental escrita para todo trabajador del Metro de Panamá y es importante asumir la responsabilidad y el compromiso de poner en práctica el Código de Ética, teniendo presente:

- Cumplir con el reglamento interno de la empresa.
- Adoptar una conducta ética ante nuestros compañeros, trabajadores, clientes, proveedores, accionistas y directores.
- Hacer uso de este código, ante determinadas situaciones o dudas ante un comportamiento ético.
- Brindar el apoyo adecuado ante situaciones que afecten a este código; y de persistir, ser reportado a instancias superiores.

“Hacer lo correcto es la esencia de nuestros valores y principios”

CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES

- Los trabajadores del Metro de Panamá S.A. somos responsables y leales, practicamos conductas éticas, de acuerdo a los principios y valores de la organización.
- Actuamos con el compromiso de garantizar el cumplimiento del código de ética, con rectitud en el trabajo, disciplina y honestidad.
- Los trabajadores del Metro de Panamá S.A. somos ejemplo y nos caracterizamos por cumplir con las metas y objetivos de la organización, aplicando conductas éticas.
- La empresa Metro de Panamá S.A. trabaja en el desarrollo de buenas prácticas de conductas apropiadas dentro de la empresa, incentivando, a través de talleres y capacitaciones, al personal profesional.

CAPÍTULO III VALORES Y PRINCIPIOS

Los valores son aptitudes o cualidades individuales que definen la conducta de un individuo en la sociedad y **Los principios** son normas, reglas o leyes que deben ser cumplidas para que un sistema funcione adecuadamente, siendo las bases de los valores humanos.

A continuación presentamos los valores y principios del Metro de Panamá S.A:

INTEGRIDAD

- Ser honrado y leal en todas las acciones y tareas a realizar.
- Ser objetivo ante cualquier situación que amerite una toma de decisión.

EXCELENCIA

- Invertir en las competencias del trabajador dentro de la organización.
- ofrecer y dar servicios de calidad profesional.

HONESTIDAD

- Ser sincero y franco al momento de realizar las funciones que correspondan.
- Ser conscientes de no mentir ante distintas situaciones y tareas ha realizar.

SERVICIO

- Prestar un servicio de calidad que satisfaga las necesidades de nuestros clientes.
- Brindar la atención que se merece, todo trabajador dentro de la organización.

*Nuestros
Valores*



RESPECTO

- Fomentar una cultura de trabajo en equipo, practicando el respeto, cortesía y equidad.
- No se tolera el irrespeto, acoso o discriminación en nuestro entorno laboral. Se valora las diferencias de pensamiento, actitudes y aptitudes.

COMPROMISO

- Ser conscientes de la importancia de nuestro trabajo.
- Cumplir con la responsabilidad de funciones dada dentro de la organización.



PRINCIPIOS GENERALES¹

PRUDENCIA. Evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen respecto de sus servidores.

TEMPLANZA. Desarrollar funciones, usando los medios que dispone, para evitar cualquier alarde que pudiese poner en duda la honestidad de los deberes propios del cargo.

RESPONSABILIDAD. Cumplir con los deberes y obligaciones como trabajador de la organización. Cuanto más alto sea el cargo jerárquico, mayor es su responsabilidad.

IGUALDAD. Respetar la identidad sin distinción de raza, nacimiento, nacionalidad, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.

PROBIDAD. Actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general, desechando toda ventaja personal, obtenida por sí o por interpósita persona.

IDONEIDAD. Tener aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de las funciones a realizar.

RESPECTO. Querer sin excepción alguna, la dignidad de la persona humana y los derechos y libertades que le son inherentes.

LIDERAZGO. Promover y apoyar con su ejemplo personal, los principios establecidos en el Código de Ética. Mantener un ambiente interno capaz de lograr los objetivos y metas de la organización

¹ Principios Generales del Decreto Ejecutivo No. 246 (De 15 de diciembre de 2004)



PRINCIPIOS PARTICULARES²

APTITUD. Cumplir con los requisitos dispuestos para las distintas posiciones de la empresa y el cumplimiento de un objetivo o meta.

CAPACITACIÓN. Estar preparados para el mejor desempeño de las funciones inherentes al cargo, según lo determinan las normas que rigen el servicio o lo dispongan las autoridades competentes.

LEGALIDAD. Estar sujetos a la Constitución Nacional, las leyes y reglamento que regulan su actividad.

DISCRECIÓN. Guardar reserva de hechos de los que se tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones.

OBEDIENCIA. Cumplir con las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, salvo el supuesto de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas.

CALIDAD. Cumplir con la excelencia de todo proceso a ejecutar dentro de la empresa y en el desarrollo de productos y servicios, que satisfacen las necesidades del cliente, logrando con ello un costo beneficio.

DIGNIDAD. Practicar la conducta respetable y decorosa, con sobriedad y moderación ante el trato con el público y con los demás trabajadores.

TRABAJO EN EQUIPO. Incentivar las relaciones entre los miembros de la organización, siendo solidarios, cooperadores, responsables, empáticos y conscientes de que todos somos parte importante de la empresa.

VERACIDAD. Evaluar los antecedentes, motivos y consecuencias de los actos cuya generación o ejecución tuviera a su cargo.

² Principios Particulares del Decreto Ejecutivo No. 246 (De 15 de diciembre de 2004)



CAPÍTULO IV COMPORTAMIENTOS

En este manual, presentamos ciertas situaciones ocurridas dentro de la organización teniendo como base comportamientos y conductas éticas que deben ser practicadas y utilizadas dentro de todas las instalaciones del Metro de Panamá S.A.

A continuación se señalan ejemplos claros para poder brindar el mensaje adecuado a todos los trabajadores del metro:

USO ADECUADO DEL TIEMPO DE TRABAJO

El trabajador de Metro de Panamá S.A utiliza el tiempo comprendido dentro de su horario de trabajo, sin fomentar, exigir o solicitar al subordinado que emplee en horarios de trabajo para realizar actividades que no sean las que les requieran para el desempeño de las funciones laborales.

Ejemplo de
Conducta Ética



Al ingresar al Metro de Panamá S.A. como Agente Responsable de Trenes y Estaciones (ARTE), han indicado el cumplimiento de un escalafón para la evaluación de desempeño y parte de ello es: “La puntualidad”. Por eso, todos los días me esfuerzo por cumplir con el horario que me asignan, llegando a tiempo a mis labores diarias”.



“Enfócate en
ser productivo
y no en estar
ocupado”



EVITAR CONFLICTO DE INTERÉS

Tomar una decisión por algún tipo de influencias económicos o personales que intervengan de cualquier manera con los intereses de la empresa, puede hacer difícil las decisiones objetivas para realizar las labores de forma ética y moral.

Por eso el trabajador de Metro de Panamá S.A no tenemos relación ni aceptamos situaciones en cuyo contexto nuestros intereses personales, laborales, económicos, financieros o de cualquier otra índole, entre en conflicto cumplimiento de los deberes y funciones de nuestro cargo.

Existen situaciones ligadas a los conflictos de intereses que serán mencionadas a continuación:

● **Relaciones Personales en el Lugar de Trabajo**

Se entiende por relación estrecha a una relación familiar por afinidad o consanguinidad, personas con quienes convivan con el trabajador dentro de su núcleo familiar, aunque no tenga parentesco directo.



Tabla 1- Prohibición de las Relaciones de Consanguinidad hasta 4to grado



Como miembro de la organización, cumplimos **con el Reglamento Interno en el Artículo 15** sobre la prohibición de la contratación del personal familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, entendiendo que dentro de Metro de Panamá S.A. no existe este tipo de relación, respetando las leyes y normas de conducta ética, impidiendo que puede darse algún conflicto de interés, que perjudique a la empresa.

Ejemplo de Conducta Ética



"Tengo un cargo de Jefatura dentro del MPSA y un familiar, que se encuentra desempleado, me preguntó si podía conseguirle un trabajo en Metro de Panamá S.A. Yo, conociendo el código de ética y mi reglamento interno, soy consciente de que dentro de la empresa indica estrictamente la prohibición de contratación de personal hasta el cuarto grado de consanguinidad".

● Relación con los proveedores

Es importante para la empresa el dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar, ni prestar servicios, remunerados o no, a personas que gestionen o exploten concesiones o privilegios o que sean proveedores del Estado, ni mantener vínculos que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por el órgano o entidad en la que se encuentre desarrollando sus funciones.

Ejemplo de Conducta Ética



"Trabajo en Metro de Panamá S.A. y un proveedor me ofrece dinero para verse beneficiado en adjudicación de una compra. Pienso y rechazo de inmediato la propuesta porque es parte de las prohibiciones que me dicta nuestro Código de Ética y el Decreto N° 246 en el Artículo 34 al 39 de la Procuraduría de la República de Panamá y va en contra de nuestros valores y principios".



● Empleo Externos

Dentro de la empresa Metro de Panamá S.A. somos conscientes de no tener un segundo empleo que puedan ocasionar que el trabajador no esté en condiciones de dar toda su productividad en sus funciones laborales.

Ejemplo de
Conducta Ética



“ Trabajo en el Metro de Panamá S.A. y estoy consciente que dentro del horario laboral sólo presto servicio a la empresa, sin ocupar tiempo en otros empleos externos, afectando mi productividad ”.



● Discriminación

Tratamos a todos los trabajadores del Metro de Panamá S.A. con respeto y exigiendo el mismo comportamiento por conseguir un ambiente de trabajo seguro, saludable, que contribuya a la consecución de los objetivos profesionales, evitando abusos verbales o físicos y comportamientos ofensivos. Todo miembro de la empresa es libre de profesar su religión, ideología o preferencia política en un ambiente de respeto.

Ejemplo de
Conducta Ética



“Se realizó un concurso para una posición en la empresa. La ganadora fue María, quien demostró sus capacidades y competencia. El resto de los participantes de género masculino comentan (rumor de pasillo) que la persona no debía ser la candidata idónea por ser de género femenino y que no rendiría el potencial para la posición aplicada. El Jefe del área, les señala que eviten la discriminación de géneros y sean respetuosos con sus compañeros.”





● Acoso Laboral (Mobbing)

El acoso laboral es llamado en la actualidad " Mobbing" y puede afectar al trabajo y a las tareas a realizar dentro de la empresa, perturbando la salud física y mental.

- **MOBBING HORINZOTAL:** Es el producido entre personas del mismo estatus dentro de la empresa, es decir entre compañeros.
- **MOBBING VERTICAL:** Es el producido de arriba a abajo entre el superior y el inferior dentro de la estructura de la empresa.
- **MOBBING MIXTO:** Es la combinación de mobbing horizontal y mobbing vertical y se produce por la existencia de comportamientos que atentan contra la dignidad del trabajador.
- **MOBBING PERVERSO:** Hace referencia a un tipo de mobbing que no tiene un objetivo laboral, sino que las causas se encuentran en la personalidad manipulativa y hostigadora del acosador.

“Es peligroso cuando se pierde el criterio de la realidad hasta llegar a sentirse indefenso y sin salida; Es en estos casos donde es necesario aprenderlo a identificar”





Se presumirá, que hay acoso laboral, si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
10. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores



en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

11. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
12. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
13. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Ejemplo de
Conducta Ética



“Soy trabajador del MPSA y después de evaluar mi situación, he conversado con mi jefe inmediato para contarle que me he sentido acosado y no puedo trabajar tranquilo. Mi Jefe me ha escuchado y se ha reportado la situación a RRHH, solucionando la penosa situación, mediante correctas decisiones y apoyo de parte de la empresa.”

RELACION CON NUESTROS CLIENTES

Las relaciones con nuestros clientes se basan en la equidad, la confianza y el conocimiento mutuo comprometiéndonos con la calidad de nuestros servicios, desarrollando relaciones que generen valor y buena comunicación.

Somos una empresa transparente con los medios de comunicación efectivos que garantizan la proyección de una imagen acorde con nuestros valores y principios.



Ejemplo de Conducta Ética



"En las estaciones de Metro de Panamá se acerca una persona a preguntar sobre la recarga de su tarjeta, por ser la primera vez que utilizaba el servicio. Lo acompaño a la zona de recarga, le explico cómo debe gestionarlo y en dónde debe dirigirse para tomar el tren. Soy consciente de ser parte del Metro de Panamá y mi principal función es ofrecer servicio de transporte público practicando mi conducta ética, mis valores y mis principios."



CUMPLIR CON LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

Metro de Panamá S.A. trabaja en la búsqueda de la excelencia ante el cumplimiento de objetivos, poniendo en práctica comportamientos íntegros, responsables e innovadores ante una mejora continua para los buenos resultados (costo-beneficio) del funcionamiento de las operaciones de la empresa.

"La empresa excelente no sólo cree en la excelencia, también en la mejora continua y cambio constante"

La buena comunicación, el trabajo en equipo, cooperación y el respeto a las implementaciones y reorganizaciones que se dan dentro del entorno laboral, nos brinda la oportunidad de mayores y mejores crecimientos a nivel profesional.

Ejemplo de Conducta Ética



Se ha dictado una capacitación de la implementación de un manual de procedimientos para todos trabajadores de la empresa. A pocos días, observé que mi departamento no está cumpliendo con lo señalado y prefirieron seguir haciendo las cosas como lo han hecho anteriormente. Conversé con ellos y les dije: "Compañeros, el progreso es imposible sin el cambio, aprendamos a trabajar en mejores resultados ante nuevas y mejores formas de hacer las cosas, siendo eficiente y productivo".





CUIDADO DE BIENES PATRIMONIALES E INFORMACIÓN

● BIENES PATRIMONIALES

Reconocemos que los recursos que empleamos en el desarrollo de nuestras funciones, son recursos del Estado. Por eso, nos aseguramos del cuidado y uso correcto.

Evitamos el uso innecesario de los recursos dados para nuestras labores diarias y mucho menos los bienes patrimoniales (el mobiliario, vehículos, insumos, software, recursos de oficina) los destinamos para el beneficio privado o de terceros.

Ejemplo de
Conducta Ética



“Soy nuevo en la empresa y me entregan una computadora para mis labores diarias. A los meses deja de funcionar mi herramienta de trabajo y de inmediato, reporto lo sucedido con el área de tecnología, siendo consciente de que todo bien utilizado dentro del Metro de Panamá es un bien patrimonial del Estado y que lo ajeno debe cuidarse”.

● CONFIDENCIALIDAD EN LA INFORMACIÓN

En razón de su cargo, posición, actividad o relación contamos con acceso a información confidencial de la empresa y somos responsables de mantenerla en la más estricta reserva y confidencialidad sin divulgarla.

METRO DE PANAMÁ S.A. confía en todo su equipo de trabajo, siendo personal con valores y principios fuertes para el respeto de toda información relevante a la organización.



Ejemplo de Conducta Ética



“Trabajo en el Metro de Panamá para un proyecto con información sensitiva y de gran importancia. Mi tío, que es reportero, me comenta que le brinde mayor detalles relevantes para su publicación. Le comento que en la empresa es de estricto cumplimiento el uso de información, para temas únicamente ligados a la organización”.



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Ofrecemos un ambiente laboral seguro y de acuerdo establecido en las leyes y normas aplicables. Por ello, cada trabajador de Metro de Panamá S.A. respeta las normas de seguridad e higiene ocupacional.

Ejemplo de Conducta Ética



“Estoy en mi oficina y se presenta un simulacro de evacuación por parte de una entidad externa. Mi compañero no quiere bajar porque está atrasado en un informe, le indico que es importante ir al punto de encuentro y que debe cumplir con la empresa ya que debe tomar consciencia de que la seguridad ocupacional es clave importante en el entorno laboral”



RESPONSABILIDAD SOCIAL

Todos los miembros de Metro de Panamá S.A. somos responsables en el desarrollo de las tareas a realizar, velando por los intereses y las realidades de las comunidades y de nuestro entorno y acción social.



Ejemplo de Conducta Ética



“El encargado de Formación envió un comunicado para ayudar a las personas damnificadas por los desastres naturales. Todos, como equipo de trabajo del Metro de Panamá S.A. hemos ayudado en brindar solidaridad y caridad a nuestros hermanos.”



COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible para la protección del medio ambiente como parte integral en todos los procesos que llevamos a cabo. Fomentamos las normas y leyes del medio ambiente, minimizando los impactos ambientales de nuestras operaciones enfocados a la utilización eficiente de los recursos, a la reutilización y al reciclaje.

Ejemplo de Conducta Ética



"En mis primeras semanas de trabajo, imprimía cualquier tipo de Documento. Ante esto, en una reunión de equipo, la Jefatura comentó que se imprimían muchas cosas de manera innecesaria, que incluso había personas que imprimían páginas de los diarios y noticias, y que eso no solo constituía un desperdicio del material del Servicio, sino que además dañaba el medio ambiente con el excesivo uso de papel. Por eso todos tratamos de imprimir lo estrictamente necesario".



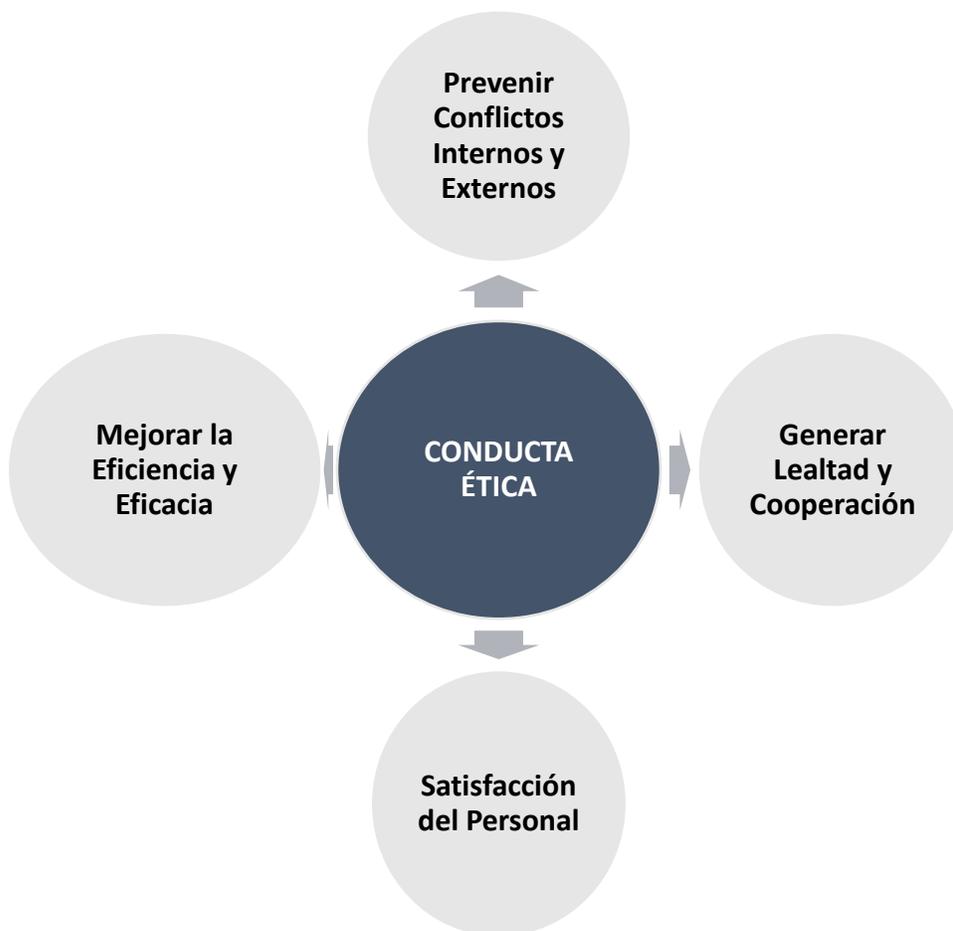
“Procuremos siempre que nuestros actos dejen una huella verde en nuestro camino.”





CAPÍTULO V BENEFICIOS DE UNA CONDUCTA ÉTICA

El Código de Ética es practicado por todos los miembros de la Organización garantizando beneficios que llevan a la empresa METRO DE PANAMÁ S.A. al éxito y calidad en nuestros servicios



El prevenir conflictos, generar Lealtad y Cooperación, Mejorar Eficiencia y Eficacia y tener una excelente satisfacción del personal se debe a los principios y valores fundamentales del Metro de Panamá.



CAPÍTULO VI ¿CÓMO ADOPTAR UNA CONDUCTA ÉTICA?

1. SEGUIR TU CONCIENCIA:

CONCIENCIA

Se trata de mirar más allá y sentir el interior llamado a actuar bien, abierto a la verdad.

“La conciencia es la persona vista en sí misma, en sus facultades interiores, de buena voluntad.”



2. CONOCER DE MORAL :

MORAL

Es la unidad de medida, el criterio base por el que debemos guiarnos para valorar la bondad de nuestro comportamiento.

¡Que no predomine la tendencia de la justificación!

3. EVITEMOS DECIR:

¡ESO ES NORMAL!

“SI TODO EL MUNDO LO HACE, ESTA BIEN”

“HAGO SÓLO LO QUE ME DICEN”

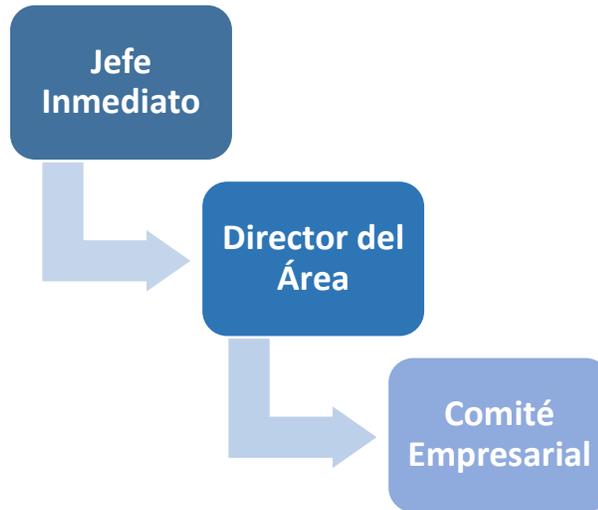
“PARA QUE ME ESFUERZO”



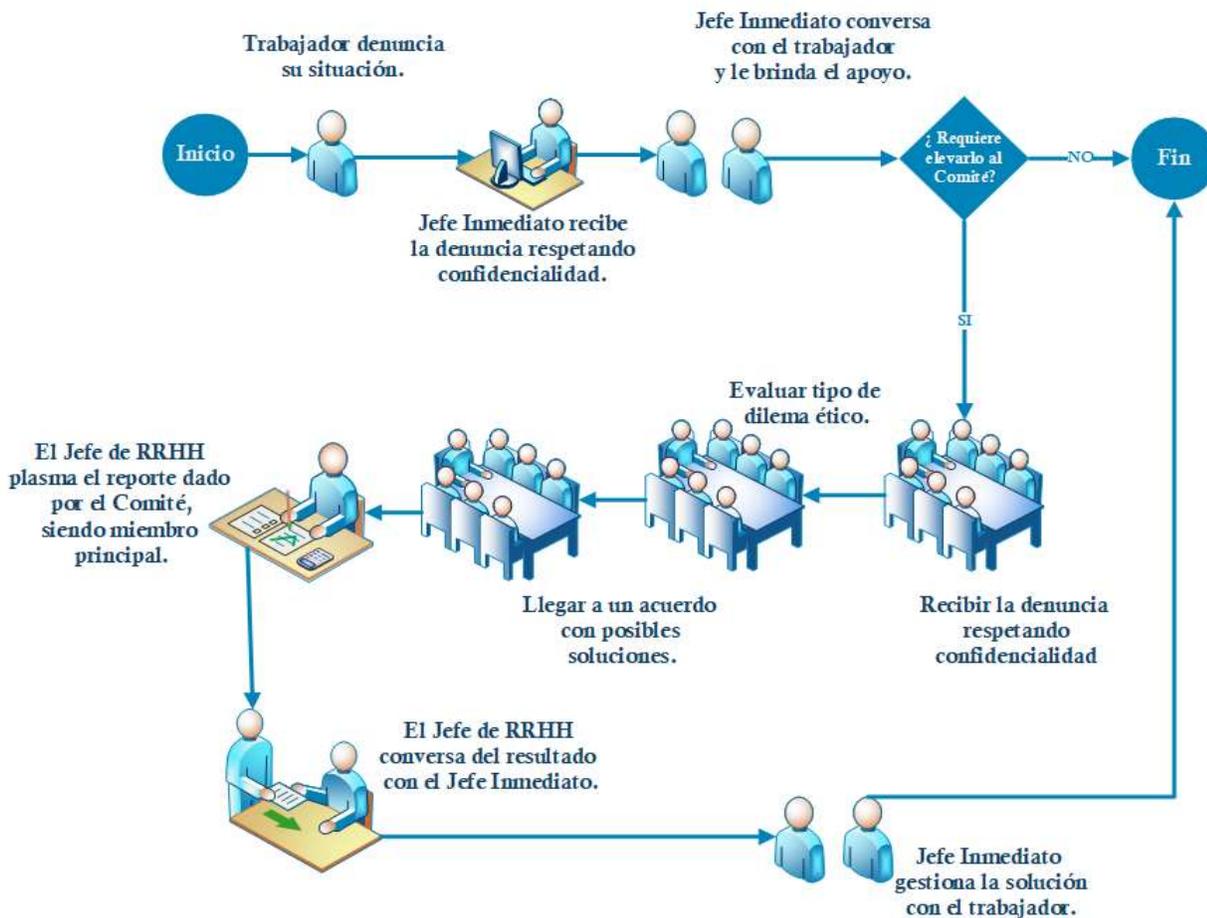
CAPÍTULO VII PROCEDIMIENTOS ANTE UN DILEMA ÉTICO

Los Jefes Inmediatos deben asegurarse que los conflictos de interés se aborden de la siguiente manera:

1. Comunicarse con los involucrados del conflicto o problema ético inspirando confianza y actitud de escucha.
2. Tratar la información facilitada por el trabajador con la debida confidencialidad.
3. Evaluar, de forma objetiva e imparcial, la situación en torno a los conflicto de interés comunicados por el trabajador, incluyendo los riesgos que dicho conflicto pueda albergar para los intereses comerciales y la reputación de MPSA.
4. Buscar asesoramiento con el departamento de Recursos Humanos, la Dirección de Administración de MPSA.
5. En caso de no saber qué hacer ante una situación grave y de haber pedido asesoramiento a Recursos Humanos, comunicarlo al Comité de Empresa para ver las posibles soluciones.



- 6.** Tomar una decisión pragmática para abordar el conflicto de intereses, de modo que se reduzcan al mínimo los riesgos para MPSA y se protejan, en la medida de lo posible, los intereses personales del trabajador.
- 7.** Comunicar la decisión, sus argumentos al trabajador y realice el seguimiento oportuno para asegurarse de que el trabajador la ha comprendido y se atiene a ella.
- 8.** Documentar su decisión y enviar una copia al trabajador.
- 9.** Adoptar siempre una actitud proactiva y el diálogo abierto entre su equipo de trabajo.



Todo trabajador, al momento de enfrentar una situación de conflicto ético, deberá:

- Comunicarlo al jefe inmediato o con el jefe de rrhh. **El silencio es tu mayor enemigo.**
- Saber que a la empresa le interesas y es importante que te sientas cómodo.
- Existe un comité que ayuda a buscar los mejores resultados ante un dilema



CAPÍTULO VIII SANCIONES VALIDADA AL CÓDIGO GUBERNAMENTAL

El trabajador del Metro de Panamá S.A debe excusarse y abstenerse de participar en todos aquellos casos en los que pudiera presentarse conflicto de intereses y notificará tal circunstancia a su superior jerárquico. ³

El Trabajador del Metro de Panamá S.A. que incurra en la violación de las disposiciones del Código, en atención a la gravedad de la falta cometida, será sancionado administrativamente de acuerdo al Código Laboral y al Reglamento Interno de Trabajo.⁴



³ Impedimento por Razones de las Funciones del Artículo 40 del Decreto Ejecutivo N° 246 Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos

⁴ Sanciones del Artículo 44 del Decreto Ejecutivo N° 246 Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos.