

Código de Ética

Versión VI

Resolución: N°470 Acta N°50 - 11/12/2025



Asunción -- Paraguay

2025

Resolución N° 470 Acta N° 50 - 11/12/2025

Visión; "Ser una institución que garantiza la sostenibilidad del sistema jubilatorio municipal, con una administración y gestión transparente, moderna y tecnológica"



**RESOLUCIÓN N° 470
ACTA N° 50- 11/12/2025.**

VISTO: El informe N° 023 de fecha 05/12/2025, del COMITÉ DE ETICA, solicitando la aprobación del Código de Ética – Versión VI y;

CONSIDERANDO

QUE, en cumplimiento de las observaciones emitidas por la Contraloría General de la Republica (CGR) respecto al ejercicio fiscal 2024 y en el marco de la política institucional de fortalecimiento de la ética pública, sometemos a consideración del Consejo de Administración la Versión VI del Código de Ética de la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal (CJPPM).-----

QUE, cabe mencionar que dichas actualizaciones y mejoras fueron consensuadas con todos los servidores públicos de la institución, aprobados por los mismos.-----

QUE, la Ley 122/93, modificado por la Ley 2102/03 Relativas al Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal en su Artículo 27 establece: "Son atribuciones del Consejo: a) Cumplir y hacer cumplir ésta ley y sus reglamentaciones; b) Aprobar los planes y programas".-----

POR TANTO, el Consejo de Administración en uso de sus atribuciones:

RESUELVE

Art. 1º) APROBAR, el **CODIGO DE ETICA – VERSIÓN VI** de la CAJA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PERSONAL MUNICIPAL Año/ 2025 - Versión VI, presentado por el Comité de Ética como se detalla a continuación: -----

Código de Ética – CJPPM (Versión VI)

I. Introducción: La Caja de Jubilados y Pensionados del Personal Municipal – CJPPM, se halla enfocada en promover en los directivos y servidores públicos la cultura de la participación, buscando el incremento del nivel de competencia y compromiso para administrar con transparencia los fondos jubilatorios de los usuarios del servicio. Si bien se han logrado importantes resultados, se han identificado debilidades y desafíos que superar. La construcción de una dimensión ética es para cualquier sociedad democrática, un principio y un objetivo permanente para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. No nos limitamos a las normativas legales aplicables al sector público, sino a disposiciones voluntarias que derivan de la conciencia de cada uno de sus ciudadanos, especialmente de quienes ejercen el gobierno de las instituciones. La CJPPM ha iniciado un proceso de desarrollo personal e institucional con el objetivo de incrementar la imagen institucional y crear condiciones de confianza mutua, promoviendo honestidad, transparencia y eficiencia en la gestión.-----

II. Función Legal: De conformidad al capítulo II LEY N° 122/93 "QUE UNIFICA Y ACTUALIZA LAS LEYES N° 740/78, 958/82 Y 1226/86, RELATIVAS AL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PERSONAL MUNICIPAL", Art. 4° "La Caja tiene por objeto otorgar a sus afiliados los beneficios sociales previstos en esta Ley".

III. Misión "Otorgar los beneficios de jubilación y pensión a todo trabajador municipal con una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal calificado y comprometido con el servicio de calidad".

IV. Visión "Ser una institución que garantiza la sostenibilidad del sistema jubilatorio municipal, con una administración y gestión transparente, moderna y tecnológica".



V. Principios Éticos:

- *El interés general prevalece sobre el interés particular.*
- *Los bienes públicos están destinados exclusivamente para asuntos de interés general.*
- *La finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.*
- *La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía.*
- *Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.*
- *Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.*
- *Eficiencia y responsabilidad en la función pública: Gestionar los recursos y procesos institucionales con eficiencia, optimizando los insumos disponibles y priorizando la obtención de resultados de valor para la ciudadanía.*

VI. Valores Éticos

- a) Transparencia:** *Hacer visible la función institucional, ejecutándola de acuerdo con la ley, y rendir cuentas periódicamente a la sociedad sobre recursos y resultados.*
- b) Compromiso:** *Compartir misión y visión de la institución y orientar las actuaciones personales hacia los objetivos institucionales, gestionando recursos y procesos de manera eficiente para resultados de valor.*
- c) Empatía:** *Actuar con sensibilidad hacia los sentimientos y necesidades de los usuarios y partes interesadas.*
- d) Servicio:** *Brindar atención cordial, promover mejora continua de procesos internos e innovación administrativa para un servicio eficaz y eficiente.*
- e) Integridad:** *Coherencia con valores personales e institucionales dentro y fuera de la institución.*

VII. Compromiso con la Integridad

La institución asume el compromiso de incorporar a la cultura institucional la integridad, la transparencia y la eficiencia de la función administrativa de la Caja. Esto implica que todas las actuaciones de los servidores públicos deben guiarse por principios éticos, orientados a la correcta administración de los recursos y la prestación de servicios a los afiliados y a la ciudadanía. Los Acuerdos y Compromisos Éticos son aplicables en todo momento durante el ejercicio de las funciones de los servidores públicos de la CJPPM. Se consideran de cumplimiento obligatorio desde el ingreso del funcionario a la institución y en todas las actuaciones vinculadas a la administración de recursos, la atención a los afiliados y la interacción con los distintos grupos de interés. Cualquier acción, decisión o conducta que implique la gestión institucional debe guiarse por estos Acuerdos, asegurando integridad, transparencia, eficiencia y responsabilidad. Asimismo, el Comité de Ética, a través de los mecanismos establecidos en el Plan de Mejoramiento en Ética Pública, garantiza el registro, seguimiento y evidencia de su aplicación, incluyendo la gestión de denuncias y observaciones que puedan implicar incumplimiento. Esto asegura que la institución cuente con un ambiente propicio para la confianza, la credibilidad y la transparencia en todas sus actuaciones. Todos estos compromisos se desarrollan en concordancia con los lineamientos NRM 2015, asegurando el cumplimiento eficiente de las funciones institucionales.

VIII. Prácticas Éticas

- *Compromiso con igualdad y no discriminación.*
- *Conducta orientada a mejorar relaciones con afiliados y grupos de interés, internos y externos.*
- *Promoción de la confianza institucional a través de ejemplo, transparencia y eficiencia.*

IX. Directrices Éticas. Nuestras Directrices éticas son:

- a) Con los Servidores Públicos:** *Garantizar trato imparcial y respetuoso; decisiones basadas en necesidades del servicio; promover eficiencia y mejora continua de procesos; fomentar innovación administrativa para un servicio eficaz y eficiente.*



b) Con la Ciudadanía Asumimos el compromiso con la ciudadanía brindando transparencia en la gestión de la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal, mantiene el cumplimiento de la Ley N° 5.189/14 "Que establece la obligatoriedad de la provisión de información en el uso de los recursos públicos sobre remuneraciones y otras retribuciones asignadas al servidor público de la República del Paraguay".

c) Con los Afiliados Activos y Pasivos Asumimos el compromiso de mejorar continuamente la calidad y eficacia al brindar el servicio a los afiliados, a través del desarrollo de mecanismos que posibiliten la participación de los beneficiarios en la orientación de nuestras políticas, planes y programas; simplificando para el ciudadano la realización de trámites y gestiones de nuestra competencia; brindando un trato amable y cálido en la atención al público sin distinciones o preferencias de ninguna clase; aplicando criterios de racionalidad en la gestión de nuestros recursos; y rindiendo cuentas a la sociedad de nuestras actuaciones y resultados obtenidos en la administración de los bienes y recursos asignados a la institución.

d) Con los Servidores Públicos de la Institución En el marco del desarrollo de la gestión del talento humano de la CJPPM, garantizamos un trato imparcial y respetuoso a nuestros servidores públicos de manera que las decisiones se tomen en base a las necesidades propias del servicio; reconocemos el derecho de todas las personas a tener su propia manera de pensar, sentir y opinar, entendiendo que la diversidad enriquece las potencialidades de la institución; promovemos la construcción de una visión compartida de todos los miembros, de manera que conjuntamente seamos partícipes en el logro de los objetivos propuestos, mediante la utilización eficiente de los recursos y bienes de la institución.

e) Con los Contratistas y Proveedores Garantizamos a todos los contratistas y proveedores de la institución el cumplimiento integral y real de las normativas que rigen la contratación pública, de manera que suministramos en condiciones de igualdad a todos los interesados la información necesaria para la presentación de propuestas, y tomamos las decisiones exclusivamente según las especificaciones establecidas en los pliegos y bases de condiciones; hacemos seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la calidad y oportunidad en la entrega de los bienes y servicios contratados; y cumplimos nuestros compromisos contractuales con los contratistas, exigiendo al mismo tiempo que asuman responsabilidades ante eventuales incumplimientos.

f) Con Otras Instituciones Públicas Promovemos los acuerdos interinstitucionales de cooperación con otras instituciones públicas, a fin de incrementar la calidad e integralidad de los servicios estatales, para lo cual respetamos las características y competencias de cada entidad, cumplimos a cabalidad los acuerdos establecidos, y suministramos información clara, veraz y oportuna para la ejecución de las acciones acordadas.

g) Con los Órganos de Control En la CJPPM respetamos, protegemos y cuidamos los bienes públicos y los destinamos al uso exclusivo de los fines de la institución; suministramos a los órganos de control toda la información que nos requieran en tiempo y forma sobre nuestras gestiones; asumimos las consecuencias de nuestras propias acciones u omisiones; y aplicamos con diligencia las recomendaciones que efectúen los órganos de control para el mejoramiento continuo.

h) Con los Gremios de Trabajadores Reconocemos y respetamos el derecho de asociación de los trabajadores; propiciamos espacios de participación, análisis, colaboración y compromiso con los gremios de trabajadores para la definición de los lineamientos de las actividades y tareas, así como en la formulación de planes y programas a cargo de la institución; y suministramos en forma veraz y oportuna la información que nos sea solicitada por las asociaciones de trabajadores acerca de nuestra gestión.



Abog. Venancio Díaz Escobar
Presidente



Misión: "Otorgar los beneficios de la Jubilación y Pensión a todo trabajador Municipal a través de una gestión administrativa responsable, innovadora, con personal certificado y comprometido en el servicio de calidad"

i) Con las Organizaciones Sociales Valoramos el trabajo de las organizaciones sociales como actores fundamentales en la articulación de acciones para la construcción de nuestra sociedad; les suministramos de manera oportuna, veraz y completa la información que solicitan; las convocamos a los eventos de rendición de cuentas; les brindamos un trato amable, respetuoso y cordial; y las hacemos partícipes en las mesas de diálogo y discusión sobre la gestión institucional y el logro de los resultados planificados.

j) Con el Medio Ambiente Promovemos una cultura institucional para que el uso de los insumos que utilizamos contribuya permanentemente a la sostenibilidad medioambiental, a través de la promoción de conciencia con todos los servidores públicos, la aplicación de políticas de reciclaje, ahorro y adquisición de productos no contaminantes; incluimos en nuestros programas y proyectos prácticas que contribuyan a formar y consolidar una cultura de protección y responsabilidad frente al medio ambiente.

X. Procedimiento Operativo de Gestión Ética: El Procedimiento Operativo Ético establece los mecanismos a través de los cuales la Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal garantiza las aplicaciones efectivas de los principios, valores y normas de conducta establecidas en el presente Código de Ética. Estos lineamientos se encuentran alineados con los lineamientos de las NRM MECIP: 2015, con el propósito de fortalecer la cultura ética institucional, la eficiencia administrativa y la transparencia de la gestión pública.

a) Gestión de Riesgos Éticos y Administrativos La institución identifica, gestiona y mitiga los riesgos que puedan afectar la integridad, la transparencia y la eficiencia de la función administrativa, incorporando estos análisis en los planes operativos de las áreas conforme a los lineamientos de las NRM MECIP: 2015.

b) Lineamientos para la Eficiencia en la Función Administrativa Se promueve el uso racional y eficiente de los recursos públicos, el cumplimiento oportuno de los procesos, la mejora continua, la simplificación de trámites y la orientación al logro de resultados institucionales.

c) Criterios de Conducta Responsable en la Gestión Los servidores públicos deben actuar con diligencia, profesionalismo, respeto a la legalidad, orientación al interés general y apego a los principios éticos institucionales en todas las etapas de la gestión administrativa.

d) Documentación y Evidencias Éticas Toda actuación vinculada al cumplimiento ético deberá quedar documentada, conforme a los criterios de control interno, asegurando trazabilidad, respaldo administrativo y registros íntegros.

e) Verificación y Seguimiento Ético El Comité de Ética realizará el seguimiento, monitoreo y evaluación del cumplimiento de este Código de Ética, emitiendo recomendaciones a las dependencias involucradas para la mejora continua de la integridad institucional.

f) Canales de Consulta Ética La institución garantiza espacios de orientación ética, habilitados por el Comité de Ética, para que los servidores públicos puedan realizar consultas, plantear dilemas y recibir acompañamiento.

g) Mecanismos de Prevención y Resolución Ética Se fomentan prácticas de prevención, capacitación permanente y resolución temprana de situaciones que pudieran constituir faltas éticas o conflictos de interés, priorizando la integridad y la transparencia.



h) Articulación con los Órganos de Control El Procedimiento Operativo Ético se articula con los órganos de control interno y externo, y se integra a las normativas vigentes de las NRM MECIP:2015, promoviendo la eficiencia, la rendición de cuentas y la cultura de mejora permanente.

i) Responsabilidades del Comité de Ética El Comité de Ética tiene la responsabilidad de acompañar, verificar y promover el cumplimiento de este Código, conducir el tratamiento de denuncias, impulsar buenas prácticas éticas y recomendar acciones correctivas cuando corresponda. Realizar mediciones de confianza de forma semestral, evaluando percepciones de funcionarios internos, clientes externos y ciudadanía en general. Estas mediciones buscan fortalecer la integridad, la credibilidad institucional y orientar mejoras continuas en la gestión ética.

j) Integración del Plan de Mejoramiento en Ética Pública La Caja incorpora como instrumento complementario de este Código, el Plan de Mejoramiento Institucional en Ética Pública, aprobado por el Consejo de Administración en el año 2025. Este plan constituye una herramienta permanente para fortalecer la cultura ética institucional, mediante acciones de capacitación, acompañamiento, prevención, seguimiento y evaluación del comportamiento ético dentro de la institución. El Comité de Ética será responsable del seguimiento anual del Plan de Mejoramiento, levantando actas, informes y evidencias para los procesos de control interno y externo.

XI. Procedimiento ante denuncias de faltas éticas

* Toda denuncia presentada ante el Comité será tratada con confidencialidad y registro formal en actas.

*Se buscará solución o derivación legal según corresponda.

*Las denuncias podrán realizarse por escrito o mediante buzón habilitado por el mismo, garantizando diálogo franco y seguimiento de compromisos.

*En caso de instrucción de sumario, el Comité de Ética deberá ser informado o tener conocimiento del procedimiento, asegurando su participación y supervisión conforme a las normativas institucionales.

XII. Buenas Prácticas de Eficiencia Administrativa

Uso responsable de recursos materiales y financieros.

Cumplimiento oportuno de trámites y procesos internos.

Indicadores de seguimiento de resultados y metas.

Procedimientos de mejora continua y reducción de desperdicios.

Estas prácticas se implementan conforme a los lineamientos de las NRM MECIP2015, asegurando eficiencia, transparencia y resultados de valor.

Art. 2º) ANOTAR, notificar a quien corresponda y cumplido, archivar. -----



ABOG. JOEL GONZALEZ.
Secretario del
Consejo de Administración.



ABOG. VENANCIO DIAZ
Presidente del
Consejo de Administración.

FDO.: Juan Amarilla,
Viviana Briochi,
Gustavo Gómez,
Justo Gamarra,
Fátima María Stella Galeano, **Miembros del Consejo**

DIRECCION CAPITAL HUMANO	
Recibido por:	Dra. Lourdes M. García
Firma:	Directora Interina
Fecha:	11-12-2025
Hora:	