

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

**EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN
NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL EP**

**EL GERENTE GENERAL, SUBROGANTE
CONSIDERANDO:**

Que, los numerales 4 y 8 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador establecen como deber primordial del Estado: garantizar la ética laica como sustento del que hacer público y el ordenamiento jurídico y garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

Que, los numerales 8, 11, 12 y 17 del artículo 83 de la Constitución de la República del Ecuador estipulan como deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley, los siguientes: “8. Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción. (...) 11. Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley. 12. Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética (...) 17. Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de manera honesta y transparente”;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que “*Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución*”;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador establece que “*La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación*”;

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador establece que serán servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicio o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público y que los derechos de los servidores públicos son irrenunciables;

Que, el artículo 233 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que: “*Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por omisiones, y serán responsable*

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos. Las servidoras o servidores públicos y los delegados o representantes a los cuerpos colegiados a las instituciones del Estado, estarán sujetos a las sanciones establecidas por delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito. (...)

Que, el artículo 315 de la Constitución de la República del Ecuador estipula que el Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas;

Que, el Código Orgánico Administrativo, en su artículo 3, establece: “Las actuaciones administrativas se realizan en función del cumplimiento de los fines previstos para cada órgano o entidad pública, en el ámbito de sus competencias”;

Que, el Código Orgánico Administrativo en el artículo 14 conceptualiza el principio de juridicidad como el sometimiento de la actuación administrativa a la Constitución, a los instrumentos internacionales, a la ley, a los principios, a la jurisprudencia aplicable y a dicho Código;

Que, el cuerpo normativo ut supra en su artículo 21 dispone que los servidores públicos, así como las personas que se relacionan con las administraciones públicas, actuarán con rectitud, lealtad y honestidad, debiéndose promover la misión de servicio, probidad, honradez, integridad, imparcialidad, buena fe, confianza mutua, solidaridad, transparencia, dedicación al trabajo, en el marco de los más altos estándares profesionales; el respeto a las personas, la diligencia y la primacía del interés general, sobre el particular;

Que, la Ley Orgánica de Empresa Pública (LOEP) en su artículo 4 define lo siguiente: “Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado. (...)”;

Que, el artículo 10 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece que el Gerente General ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa;

Que, el numeral 8 del artículo 11 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece como atribución del Gerente General, aprobar y modificar los reglamentos internos que

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

requiera la empresa, excepto el Reglamento de Funcionamiento del Directorio;

Que, el artículo 12 de la Ley ibídem determina que: *“El Gerente General Subrogante reemplazará al Gerente General de la Empresa en caso de ausencia o impedimento temporal de éste último, cumplirá los deberes y atribuciones previstas para el titular mientras dure el reemplazo. En caso de ausencia definitiva del Gerente General, será el Directorio de la Empresa el que designe al Gerente General Subrogante”*;

Que, mediante Decreto Ejecutivo 1459, de 13 de marzo del 2013, publicado en el Registro Oficial Nro. 922 del 28 de marzo de 2013, se creó la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad, CNEL EP, con el objeto de brindar el servicio público de distribución y comercialización de energía eléctrica, en el área de servicio asignada, bajo el régimen de exclusividad regulado por el Estado, a efectos de satisfacer la demanda de energía eléctrica, en las condiciones establecidas en la normativa aplicable al sector eléctrico y suministrar electricidad a los consumidores, entre otras;

Que, mediante Acuerdo Nro. 004-CG-2023, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 257 de 27 de febrero de 2023, la Contraloría General de Estado expidió las Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que Dispongan de Recursos Públicos, en cuya norma Técnica Nro. 200-1 “Integridad y Valores Éticos”, dispone: “La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control, la administración y el monitoreo de los otros componentes del control interno.- La máxima autoridad y los directivos establecerán los principios y valores éticos como parte de la cultura organizacional para que perduren frente a los cambios de las personas de libre remoción; estos valores rigen la conducta de su personal, orientando su integridad y compromiso hacia la organización.- La máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias del código de ética y herramientas de prevención y gestión de riesgos de integridad y conflicto de intereses, para contribuir al buen uso de los recursos públicos y al combate a la corrupción...”;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 337 de 22 de julio de 2024, el Presidente Constitucional de la República aprobó la Política Nacional de Integridad Pública 2030 (PNIP); y, le otorgó el carácter de cumplimiento obligatorio en todas las instituciones que conforman la Función Ejecutiva.

En uso de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de Empresas Públicas, en concordancia con las disposiciones establecidas en la Constitución de la República, ésta Gerencia General Subrogante;

RESUELVE:

EXPEDIR EL “CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD, CNEL EP*

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 1: OBJETIVO.- El presente Código de Ética se orienta hacia la aplicación de principios, eficiencia, integridad y transparencia de actitudes de los servidores y trabajadores de CNEL EP; además establece y promueve un conjunto de normas, responsabilidades y valores conducentes a guiar su accionar y orientar su conducta en los temas de integridad institucional y ética pública, en sus relaciones con: miembros del Directorio, clientes internos, clientes externos y la sociedad en general, a efectos de lograr un óptimo desempeño de sus funciones, alcanzar los más altos objetivos institucionales, contribuir al buen uso de los recursos públicos y fortalecer una cultura de servicio y responsabilidad social orientada al bienestar de la sociedad ecuatoriana.

ARTÍCULO 2: ALCANCE.- El presente Código es de aplicación obligatoria para todos los servidores y trabajadores de CNEL EP, autoridades de niveles jerárquicos superior, incluida la máxima autoridad, aquellos con nombramiento provisional o permanente, contrato indefinido, contratos ocasionales, honorarios profesionales, consultores y, en general, para todo el personal que mantenga relación laboral bajo cualquier modalidad con la Corporación, que inciden en la formulación o ejecución de la política pública de CNEL EP.

En el caso del personal trabajador sujeto al Código del Trabajo y al Contrato Colectivo, el régimen disciplinario se aplicará conforme a dichas normas, en observancia de la jerarquía normativa y el principio de especialidad, sin perjuicio del carácter obligatorio de este Código como marco de integridad y conducta ética.

ARTÍCULO 3: COMPROMISO INSTITUCIONAL.- La Gerencia General de CNEL EP manifiesta su compromiso con la implementación, cumplimiento y difusión de este Código, liderando con el ejemplo y fortaleciendo el Sistema de Integridad Institucional.

ARTÍCULO 4: DEFINICIONES.- El presente instrumento normativo define los siguientes términos:

CALIDEZ.- Formas de expresión y comportamiento de amabilidad, cordialidad, solidaridad y cortesía en la atención y el servicio hacia los demás, respetando sus diferencias y aceptando su diversidad.

CÓDIGO.- Conjunto sistemático de principios, normas y disposiciones que regulan de manera unitaria una materia determinada.

Para los trabajadores sujetos al Código del Trabajo y al Contrato Colectivo, el régimen disciplinario se regirá por dichos instrumentos, en aplicación del principio de jerarquía normativa y especialidad, manteniéndose el presente Código como marco obligatorio de integridad y conducta ética.

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

COLABORACIÓN.- Actitud de cooperación que permite juntar esfuerzos, conocimientos y experiencias para alcanzar los objetivos comunes.

CONFLICTO DE INTERESES.- Conflicto entre los deberes públicos y los intereses privados de un servidor público o funcionario, en el cual, éste tiene intereses privados que pudieran en forma indebida, influenciar el ejercicio de sus obligaciones y responsabilidades oficiales dentro de sus procesos.

CONSTITUCIÓN.- Acto o decreto fundamental en el que están determinados los derechos de una nación, la forma de su gobierno y la organización de los poderes públicos de que éste se compone.

CORRUPCIÓN.- Acción personal o social ilícita o ilegítima encubierta y deliberada con arreglo a intereses particulares, realizada vía cualquier cuota de poder en espacios normativos institucionalizados y estructurados, afectando deberes de función, intereses colectivos y/o la moral social.

EFFECTIVIDAD.- Lograr resultados con calidad a partir del cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas propuestas en su ámbito laboral.

EFICIENCIA.- Capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo y con el mínimo uso posible de recursos.

ÉTICA.- Parte de la filosofía que estudia el obrar humano en cuanto a las normas y fines que determinan su rectitud.

ÉTICA PÚBLICA.- Se refiere a los asuntos que como sociedad, compete a todos los que forman parte de ella, los asuntos y negocios públicos. La ética pública procura que en la administración pública se imponga la probidad, transparencia, integridad y el bien común.

INTEGRIDAD.- Proceder y actuar con coherencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace, cultivando la honestidad y el respeto a la verdad.

LEALTAD.- Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.

PLURALISMO.- Concepto que tiene aplicaciones en diversos ámbitos (política, religión, entre otros). Es un sistema que acepta, tolera y reconoce las diferentes posiciones o pensamientos que puedan surgir en la discusión sobre algún tópico en particular.

POLÍTICA.- Actividad orientada en forma ideológica a la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos.

PRINCIPIOS ÉTICOS.- Son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano. Definen igualmente las pautas de conducta en el ejercicio de una profesión o servicio.

RESPECTO.- Reconocimiento y consideración a cada persona como ser único, con intereses y necesidades particulares.

RESPONSABILIDAD.- Cumplimiento de las tareas encomendadas de manera oportuna en el tiempo establecido, con empeño y afán, mediante la toma de decisiones de manera consciente, garantizando el bien común y sujetas a los procesos institucionales.

SERVIDORES PÚBLICOS.- Todas las personas que, en cualquier forma o a cualquier título, trabajen, presenten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

SOBORNO.- Es un delito mediante el cual un servidor público, autoridades o personal que mantenga relación laboral bajo cualquier modalidad con CNEL EP, acepta o exige una dádiva, dinero, regalo o haciéndole un favor, para concretar u omitir una acción.

SOLIDARIDAD.- Acto de interesarse y responder a las necesidades de los demás.

TRABAJADOR.- Aquellas o aquellos definidos como tales por el Ministerio de Trabajo, aplicando parámetros objetivos y de clasificación técnica; se incluirá dentro de este personal a los cargos para quienes realicen sus actividades en forma manual, operando vehículos, equipos y maquinaria pesada propios de la actividad empresarial y los demás previstos en la legislación vigente.

TRANSGRESIÓN.- Acción que va contra una ley, norma o costumbre, incumplimiento, infracción, quebrantamiento, violación de un precepto, ley o estatuto.

TRANSPARENCIA.- Acción que permite que las personas y las organizaciones se comporten de forma clara, precisa y veraz, a fin de que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, principalmente la contraloría social.

VALORES.- Son conductas o normas consideradas como deseables, es decir cualidad de todos los seres humanos para condicionar el comportamiento en determinado contexto social. Tienen que ver con los efectos que tienen los actos propios en las otras personas, en la sociedad o en el medioambiente.

CAPÍTULO II: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS: DE LA INSTITUCIÓN HACIA LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICAS

ARTÍCULO 5: PRINCIPIOS RECTORES.- CNEL EP establece los siguientes principios para normar la conducta de las autoridades, servidores y partes interesadas:

PRINCIPIOS ÉTICOS CONSTITUCIONALES.-

- Buena fe: implica actuar con honestidad, lealtad y coherencia entre lo que se declara y lo que se hace, presumiendo la rectitud de las actuaciones públicas y respetando la confianza depositada por la ciudadanía.
- Confianza mutua: es la responsabilidad de construir relaciones institucionales basadas en la transparencia, coherencia y cumplimiento de compromisos, fortaleciendo la credibilidad entre servidores, autoridades, usuarios y grupos de interés.
- Diligencia: es la obligación de actuar con responsabilidad, competencia, oportunidad y cuidado en el desempeño de las funciones asignadas, evitando retrasos injustificados, negligencia o desatención de la gestión pública.
- Equidad distributiva: Se refiere a la distribución de la riqueza de manera igualitaria entre todos los ciudadanos que tienen derecho a auxiliarse de ella, considerando que muchas personas de la comunidad no son económicamente productivas, sin embargo tienen necesidades que cubrir, como son: la salud, la vivienda, la educación, servicios básicos, entre los más importantes.
- Ética laica: Comprende una amplia variedad de sistemas morales y éticos y se deriva

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

de los principios que permitan asegurar las condiciones para la igualdad de todos los ciudadanos en el ejercicio efectivo de sus inalienables libertades particulares. Se debe poner el acento en los valores, los principios, las condiciones del vivir en comunidad, los derechos, deberes y la propia conducta como parte sustantiva de la conducta social.

- **Honradez:** es la obligación de actuar con honestidad y rectitud, administrando recursos públicos con responsabilidad y evitando cualquier acción que constituya engaño, fraude o enriquecimiento indebido.
- **Igualdad:** Significa que ante la ley, todos los ciudadanos son iguales y tienen las mismas oportunidades; este principio constituye un fundamento sobre el que se levanta el desarrollo de los derechos humanos, apunala a la protección de la diversidad y combate las distinciones o desigualdades.
- **Inclusión:** Según la UNESCO, la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades; este principio permite disfrutar de un mundo más equitativo y respetuoso frente a las diferencias, beneficiar a todas las personas sin perjuicio de sus características, es decir, sin etiquetar ni excluir y proporcionar un acceso equitativo, revisando procesos constantemente y valorando el aporte de cada ciudadano a la sociedad.
- **Misión de servicio:** es el compromiso permanente de orientar toda actuación institucional al bienestar colectivo, priorizando las necesidades de la ciudadanía, el acceso universal a los servicios y la satisfacción del interés general por encima de cualquier interés particular.
- **Probidad:** es el comportamiento recto, honesto e intachable del servidor público, orientado a garantizar un ejercicio transparente y leal de la función pública, evitando cualquier beneficio indebido o uso abusivo de poder.
- **Rendición de Cuentas:** Es un proceso mediante el cual, quienes toman decisiones sobre la gestión de lo público, cumplen su deber y responsabilidad de explicar, dar a conocer o responder a la ciudadanía sobre el manejo de lo público y sus resultados; el objetivo de este espacio es facilitar el acceso directo a todo lo que deben saber la ciudadanía, para cumplir con la obligación de rendir cuentas y dar a conocer cómo acceder a la información.
- **Respeto a la naturaleza:** Se refiere a la valoración y respeto integral del Medio Ambiente en el que vivimos, de los animales, plantas y a todos los elementos que forman un ecosistema, al reconocimiento de sus "necesidades", que vendrían a ser las condiciones necesarias para que pueda seguir existiendo y desarrollándose como tal; implica también el mantenimiento y regeneración de sus ciclos vitales, estructura, funciones y procesos evolutivos.

PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.-

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

- Los principios de buen gobierno corporativo aseguran una buena gestión administrativa para tomar decisiones, promocionando espacios de participación, diálogo y cooperación. A continuación se detallan los principios de buen gobierno corporativo de CNEL EP:
- Austeridad: Aplicación de una política económica empresarial basada en la reducción de gastos prescindibles, de modo que permita enfrentar escasez de recursos y maximizar los costos de oportunidad.
- Cero tolerancia con la corrupción: Garantizar la justicia, transparencia y la honestidad en la búsqueda de los objetivos empresariales, rechazando toda forma de corrupción tanto directa como indirecta, como sobornos, fraude malversación, tratos a favor, obsequios, donaciones, conflictos de intereses o cualquier otro mecanismos de inequidad.
- Compromiso con la prosperidad social: Implica la obligación que tiene CNEL EP, en aportar a la mejora de la situación económica y social de los ciudadanos, mediante el adecuado suministro de energía eléctrica.
- Imparcialidad y autonomía: Es la ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar o al juzgar un asunto; en otras palabras, significa estar libre de prejuicios, es decir, abstraerse de consideraciones subjetivas y centrarse en la objetividad de un asunto, al realizar un juicio, evitando tener favoritismos personales -o interés- entre dos o más opciones objetivas. La autonomía se entiende como una decisión imparcial, objetiva, carente de vicios y prejuicios
- Legalidad: Se lo define como la prevalencia de la ley ante cualquier otra actividad o acción, es decir que todo se realiza dentro del marco de la ley escrita. Es un principio fundamental, conforme al cual todo ejercicio de un poder público debe realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción, mas no a la voluntad de las personas y es una condición necesaria para afirmar que un Estado es un Estado de derecho, en otras palabras, el principio de legalidad es la estricta sujeción y respeto a la Ley con la que deben operar todos los ciudadanos.
- Participación ciudadana: Permitir el involucramiento e intervención de la ciudadanía en cualquier aspecto relacionado con la Corporación, en el cual exista una posible vulneración o afectación de sus derechos constitucionales.
- Pluralismo: Implica la participación de todos los grupos sociales involucrados con la Corporación, promoviendo, valorando y respetando la heterogeneidad social de posiciones, pensamientos tendencias o creencias.

ARTÍCULO 6: PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS.-

- Eficiencia y eficacia: Alcanzar las metas y objetivos establecidos considerando criterios de optimización de los recursos disponibles.
- Equidad: Principio que implica el trato igualitario y ecuánime con igualdad de oportunidades para todos los servidores, clientes, proveedores o involucrados con la Corporación.
- Honestidad: Rechazar toda forma de corrupción, abuso de poder o favoritismo.

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

- **Innovación:** Mejora en la actividad empresarial relacionada con la implementación de nuevas tecnologías, modelos del negocio, procesos, organización, productos o comercialización para hacer el negocio más eficiente y conseguir una mejora en la calidad del servicio.
- **Integridad:** Asegurar el cumplimiento del código de ética y las disposiciones incluidas en el mismo, garantizando estrategias y canales de información que permitan contar con vías de consulta y denuncia de inobservancias éticas.
- **Lealtad:** Implica la fidelidad y legalidad en el comportamiento de modo que asegure la confianza de la Corporación en sus actividades de servicio, en defensa de los valores, principios y objetivos establecidos y garantizando de forma eficiente los derechos individuales y colectivos.
- **Legalidad:** Cumplir con la Constitución, leyes, reglamentos y normativa institucional.
- **Respeto y no discriminación.** Fomentar un trato digno y libre de cualquier forma de acoso o discriminación.
- **Responsabilidad:** Asegurar el cumplimiento de las obligaciones y el cuidado en la toma de decisiones, en respuesta a la confianza que los ciudadanos depositan en la Corporación y sus expectativas, con lo cual se expresa el compromiso con la comunidad a la cual se brinda el servicio.
- **Solidaridad:** Se refiere al sentimiento y la actitud de unidad basada en metas o intereses comunes; además considera aspectos sociales que unen a los miembros de la Corporación o de la sociedad a la cual se brinda el servicio.
- **Trabajo en equipo:** Se define como la unión de dos o más servidores organizados de una forma determinada, quienes cooperan para lograr un fin común o coordinar e integrar esfuerzos para lograr el cumplimiento de las metas, objetivos y proyectos corporativos.
- **Transparencia corporativa:** Actuar ético de la Corporación a través de una metodología que permita controlar todos los aspectos institucionales, encaminados al cumplimiento de la misión y visión, con la participación de todos los servidores, quienes están influenciados por los valores corporativos.

ARTÍCULO 7: VALORES DE LOS SERVIDORES Y TRABAJADORES DE CNEL EP.- Los servidores desempeñarán sus competencias, funciones, atribuciones y actividades sobre la base de los siguientes principios y valores:

- **Integridad:** Proceder y actuar con coherencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace, cultivando la honestidad y el respeto a la verdad.
- **Transparencia:** Acción que permite que las personas y las organizaciones se comporten de forma clara precisa y veraz, a fin de que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, principalmente orientados a la contraloría social.
- **Calidez:** Formas de expresión y comportamiento de amabilidad, cordialidad, solidaridad y cortesía en la atención y el servicio hacia los demás, respetando sus diferencias y aceptando su diversidad.
- **Solidaridad:** Actitud de interesarse y responder a las necesidades de los demás.

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

Colaboración: Actitud de cooperación que permite juntar esfuerzos, conocimientos y experiencias para alcanzar los objetivos comunes.

- Efectividad: Lograr resultados con calidad a partir del cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas propuestas en su ámbito laboral.
- Respeto: Reconocimiento y consideración a cada persona como ser único, con intereses y necesidades particulares.
- Responsabilidad: Cumplimiento de las tareas encomendadas de manera oportuna en el tiempo establecido, con empeño, afán, enfocados al mejoramiento social, económico y ambiental mediante la toma de decisiones de manera consciente, garantizando el bien común y sujetas a los procesos institucionales.
- Lealtad: Proceder y guardar con sigilo los aspectos empresariales y personales que atañan los intereses institucionales.
- Equidad: Dar el respeto y la tolerancia a las diferencias de raza, de género, de pensamiento, de edad, de religión, de tendencia política.

CAPÍTULO III: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS: DE LA INSTITUCIÓN HACIA LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICAS

ARTÍCULO 8: NORMAS DE COMPORTAMIENTO.- Son normas de comportamiento las siguientes:

DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES Y TRABAJADORES DE CNEL EP.- La presente matriz establece el estándar mínimo de comportamiento ético exigible a los servidores y trabajadores de CNEL EP, así como a terceros que mantengan relación con la Corporación. Las conductas aquí descritas constituyen normas operativas de obligatorio cumplimiento; su inobservancia dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario y de los procedimientos previstos en la normativa vigente.

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

Prácticas Esperadas	Prácticas Prohibidas
Cumplir funciones con eficacia, eficiencia, calidad y calidez, optimizando el tiempo institucional y actuando con oportunidad.	Utilizar el tiempo institucional para fines ajenos a las funciones o retrasar deliberadamente el cumplimiento de tareas.
Actuar con lealtad institucional, rectitud y buena fe, conforme a los objetivos de CNEL EP y los principios de legalidad, economía, eficacia y eficiencia.	Realizar acciones que contravengan los objetivos institucionales, que vulneren la legalidad o generen mal uso de los recursos públicos.
Fomentar un ambiente de cortesía, amabilidad, respeto y compañerismo con colegas y usuarios.	Incurrir en maltrato, irrespeto, hostigamiento, discriminación o conductas que afecten la convivencia institucional.
Mantener absoluta discreción respecto a la información que se gestione en el ejercicio de funciones.	Divulgar, comentar o compartir información reservada o confidencial sin autorización.
Realizar declaraciones públicas solo con autorización de la Gerencia General o Administradores de Unidades de Negocio.	Emitir declaraciones públicas o firmar documentos institucionales sin autorización.
Revisar únicamente la información autorizada o asignada en relación con las funciones del puesto.	Acceder, revisar o manipular información sin autorización, asignación o habilitación.
Custodiar adecuadamente las claves y accesos institucionales.	Compartir claves, permitir accesos indebidos o usar credenciales de terceros.
Cumplir el Código de Ética y la normativa vigente.	Incumplir el Código de Ética, la normativa interna o la ley aplicable.
Utilizar adecuadamente los bienes institucionales, destinándolos exclusivamente al trabajo.	Usar bienes institucionales para fines particulares o permitir que terceros los utilicen.
Mantener integridad frente a ofrecimientos de dinero, regalos o beneficios que comprometan la función.	Solicitar, aceptar o admitir dinero, regalos, beneficios o ventajas para sí o terceros: Por hacer, retardar o dejar de hacer tareas propias de la función. Por influir en otros servidores para condicionar el cumplimiento de sus funciones.
Evitar conflictos de interés y abstenerse de actividades externas incompatibles con la función pública.	Realizar trabajos externos que generen conflicto de interés con los objetivos de CNEL EP.

RESPONSABILIDAD CORPORATIVA.-

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

RESPONSABILIDAD CORPORATIVA	
Prácticas Esperadas	Prácticas Prohibidas
Considerar las expectativas de los grupos de interés en la formulación de políticas de responsabilidad corporativa.	Ignorar o descartar las expectativas legítimas de los grupos de interés en la gestión institucional.
Integrar la sostenibilidad ambiental, social y económica en todas las actividades de la Corporación.	Ejecutar acciones que afecten negativamente al medio ambiente, comunidades o sostenibilidad institucional.
Contribuir al bienestar de trabajadores, familias, comunidades y grupos vinculados al área de concesión mediante programas y acciones socialmente responsables.	Desarrollar acciones que perjudiquen a trabajadores, comunidades o grupos de interés, o que vayan en contra del desarrollo sostenible.
Orientar las decisiones institucionales al progreso social y económico de las comunidades.	Realizar prácticas que deterioren la reputación, imagen institucional o su relación con la comunidad.
Aplicar criterios y prácticas de responsabilidad corporativa que fortalezcan la calidad de gestión.	Actuar de forma socialmente irresponsable generando riesgos, sanciones o afectaciones reputacionales para CNEL EP.
Promover la participación comunitaria y relaciones transparentes con clientes, proveedores y grupos de interés.	Mantener relaciones opacas, excluyentes o contrarias a los principios de responsabilidad social.
Desarrollar prácticas de empleo que impulsen el desarrollo integral del personal.	Implementar prácticas laborales que vulneren derechos, limiten oportunidades o afecten el bienestar.
Cumplir con el Plan Anual de Responsabilidad Social Corporativa	Incumplir las directrices del Plan Anual de Responsabilidad Social
Implementar procesos de monitoreo, indicadores y reportes para evaluar impactos.	Omitir el seguimiento, evaluación o reporte de los programas de responsabilidad corporativa.

El Plan de Responsabilidad Corporativa de CNEL EP, se basa en seis ejes principales los cuales se describen a continuación:

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

EJES DEL PLAN DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA	
Prácticas Esperadas	Prácticas Prohibidas
Actuar con transparencia, ética y responsabilidad en todo proceso institucional.	Incurrir en actos de corrupción, opacidad o manipulación de información.
Promover igualdad de oportunidades, desarrollo profesional y bienestar laboral.	Practicar discriminación, favoritismos, acoso o vulneración de derechos laborales.
Cumplir normas de seguridad y salud; proteger el ambiente en todas las operaciones.	Negligencia en seguridad, contaminación, afectación al entorno o incumplimiento ambiental.
Generar diálogo y participación con comunidades del área de concesión.	Excluir a las comunidades, ignorar impactos sociales o evitar procesos participativos.
Mantener relaciones transparentes, equitativas y respetuosas.	Establecer relaciones antiéticas, influenciadas por favoritismos, regalos o presiones indebidas.
Evaluar periódicamente impactos y resultados de los programas.	Omitir controles, manipular información o impedir los procesos de auditoría y seguimiento.

ARTÍCULO 9: CONFLICTO DE INTERESES.- La Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP espera de todos sus servidores y trabajadores una conducta ética, íntegra y transparente en el ejercicio de sus funciones, priorizando siempre los objetivos institucionales sobre los intereses personales. Es responsabilidad de cada servidor proteger la imagen corporativa y salvaguardar los recursos públicos, en beneficio de la ciudadanía, evitando cualquier actuación que pueda constituir un conflicto de interés o una falta ética.

En las administración pública se promoverá la misión de servicio, la probidad, honradez, integridad, imparcialidad, buena fe, confianza mutua, solidaridad, transparencia, dedicación al trabajo, respeto a las personas y diligencia en el cumplimiento de las funciones, garantizando la primacía del interés general sobre el particular, conforme al Código Orgánico Administrativo, la Política Nacional de Integridad Pública y las normas internacionales, como el Código Internacional de Conducta para los Titulares de Cargos Públicos de las Naciones Unidas.

Toda persona sujeta a este Código deberá declarar anualmente y por evento cualquier posible conflicto de interés, así como abstenerse de intervenir en decisiones donde existan vínculos familiares, económicos o personales que puedan comprometer su imparcialidad, para lo cual se deberá hacer el uso del formulario de excusa definido por CNEL EP para el efecto, adjuntando las pruebas y/o documentos que permitan demostrar la causa invocada.

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

La declaración deberá presentarse por escrito a la autoridad competente o superior inmediato, quien dispondrá, de considerarlo pertinente, la reasignación del trámite o proceso a otro servidor, conforme a la normativa vigente.

El incumplimiento de esta disposición será considerado una falta grave y dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en las Normas Internas de Administración del Talento Humano (NIATH) y en el presente Código de Ética.

ARTÍCULO 10: RELACIÓN CON PROVEEDORES.- En los procedimientos de contratación pública que realiza CNEL EP, se deberá observar los siguientes objetivos:

1. Promover la calidad del gasto público y su ejecución eficiente, en beneficio de la ciudadanía.
2. Garantizar la transparencia y evitar prácticas anticompetitivas en los procedimientos de contratación.
3. Prevenir acuerdos o colusiones entre proveedores, oferentes o contratistas del Estado.
4. Asegurar el cumplimiento de los principios de integridad, libre competencia, competencia leal, trato justo, transparencia, simplificación, publicidad, participación nacional, precio justo, no discriminación, igualdad, buena fe, legalidad, seguridad jurídica, equidad, solidaridad, sostenibilidad, calidad y eficiencia.
5. Priorizar la contratación de bienes, obras y servicios sostenibles, amigables con el medio ambiente y provenientes de proveedores locales.

ARTÍCULO 11: INTEGRIDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.- Los servidores de CNEL EP deberán aplicar el principio de debida diligencia en las relaciones con proveedores y contratistas, verificando su cumplimiento ético, legal y técnico.

Se prohíbe cualquier acto de colusión, favoritismo, soborno, tráfico de influencias o acuerdo indebido que afecte la transparencia o imparcialidad de los procesos.

Todos los contratos deberán incorporar cláusulas de integridad y anticorrupción, así como mecanismos de rescisión en caso de incumplimiento de dichas obligaciones.

ARTÍCULO 12: CONDUCTAS PROHIBIDAS Y TRÁMITE. - Son conductas prohibidas aquellas acciones u omisiones realizadas por servidores, trabajadores o por cualquier persona natural o jurídica que utilice o administre recursos de CNEL EP, que vulneren los principios de integridad, transparencia y ética pública, así como las disposiciones establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, las Normas Internas de Administración del Talento Humano (NIATH), el presente Código de Ética y demás normativa aplicable.

Las conductas prohibidas comprenden, entre otras, actos de corrupción, abuso de

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

autoridad, negligencia grave, acoso, discriminación, uso indebido de bienes o información institucional, conflictos de intereses no declarados y cualquier práctica que afecte la imagen o el normal funcionamiento de la Corporación.

Todas las denuncias relacionadas con estas conductas serán tramitadas por la Secretaría General, a través del canal institucional de denuncias, quien informará al Comité de Ética sobre el inicio, tramitación y finalización de los procedimientos, a fin de que dicho Comité, de considerarlo pertinente, emita recomendaciones orientadas a garantizar el cumplimiento del presente Código.

En todos los casos se observarán los principios del debido proceso, presunción de inocencia y derecho a la defensa. Para contratistas o terceros, se aplicará lo previsto en la normativa vigente y en los contratos respectivos.

En consecuencia, toda denuncia deberá ser notificada formalmente al servidor o trabajador denunciado, garantizándole el derecho a presentar descargos, pruebas y alegaciones, así como el derecho al acompañamiento sindical o de un defensor de su elección, conforme a la normativa laboral aplicable.

Se prohíbe expresamente la aplicación de sanciones anticipadas, medidas de presión, represalias, traslados arbitrarios o cualquier acción que implique prejuzgamiento, mientras no exista resolución debidamente motivada emitida por la autoridad competente.

ARTÍCULO 13: CONDUCTAS ESPERADAS.- Constituyen conductas esperadas aquellas actuaciones que reflejan los principios, valores y compromisos éticos de CNEL EP, orientadas al servicio público, al respeto de los derechos, a la transparencia en la gestión y a la primacía del interés general sobre el particular.

Los servidores y trabajadores deberán actuar con integridad, imparcialidad, diligencia, respeto, responsabilidad y vocación de servicio, fortaleciendo la confianza ciudadana y la imagen institucional.

Las conductas esperadas y prohibidas se encuentran desarrolladas de manera detallada en la Matriz de Conductas Esperadas y Prohibidas (Artículo 8). Su incumplimiento será tratado conforme a lo dispuesto en el Artículo 12 y al régimen disciplinario aplicable.

ARTÍCULO 14: RESPONSABLE INSTITUCIONAL DE CUMPLIMIENTO.- La Máxima Autoridad designará un Responsable Institucional de Cumplimiento (RIC), quien será el encargado de ejecutar el Programa de Integridad, gestionar los riesgos de corrupción e integridad, y coordinar con el Comité de Ética la implementación, seguimiento y mejora continua del presente Código de Ética.

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

El RIC actuará con independencia técnica garantizando la objetividad de sus actuaciones y la confidencialidad de la información que gestione. Tendrá las siguientes responsabilidades:

- Ejecutar y supervisar el cumplimiento del Programa de Integridad y del Código de Ética de CNEL EP.
- Coordinar con el Comité de Ética, la Dirección de Administración del Talento Humano y la Secretaría General las acciones preventivas y correctivas necesarias para fortalecer la cultura ética institucional.
- Gestionar los riesgos de integridad, aplicando la metodología definida por el Ente Rector y proponiendo, en conjunto con las dependencias de la institución, planes de mitigación y seguimiento.
- Coordinar con el Comité de ética la elaboración anual de un Plan de Comunicación y Formación en Integridad y Ética, que incluya procesos de inducción, campañas internas de sensibilización y medición de resultados.
- Incluir los resultados del plan y las actividades ejecutadas en el Informe Anual de Cumplimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 25 de este Código.
- Proponer actualizaciones o ajustes al Código de Ética, al Programa de Integridad y a los procedimientos internos de control cuando se identifiquen brechas o nuevas exigencias normativas.
- Promover una cultura de integridad, asegurando que todos los servidores, trabajadores y contratistas conozcan sus deberes éticos y los canales institucionales para la denuncia de irregularidades.
- El RIC podrá requerir información a todas las dependencias institucionales, sin perjuicio de las competencias de control interno y auditoría. Su designación y remoción se realizará mediante resolución de la Máxima Autoridad, conforme a la normativa aplicable.

ARTÍCULO 15: GESTIÓN DE RIESGOS DE INTEGRIDAD.- La Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP aplicará la metodología definida por el Ente Rector de la Política Nacional de Integridad Pública para identificar, evaluar, mitigar y dar seguimiento a los riesgos de corrupción e integridad, integrando dichos resultados en la planificación institucional, la gestión de control interno y el programa de cumplimiento.

ARTÍCULO 16: PRINCIPIOS DE PREVENCIÓN DEL FRAUDE, CORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO.- Toda persona vinculada a CNEL EP a través de cualquier medio, es corresponsable en la adecuada y correcta aplicación del Código de Ética y de las políticas anti soborno.

La Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP, valora y reconoce el esfuerzo y el compromiso de aquellas personas que realizan sus actividades con rectitud y velan por la administración ética de la Corporación considerando las buenas prácticas. Justamente acogiendo las buenas prácticas, adopta la implementación de sistemas, procedimientos y

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

mecanismos de control y reporte, a través de los canales respectivos, con el fin de asegurar la prevención, identificación y tratamiento de actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.

A través de estos canales deberá ser denunciado todo acto que se crea o sospeche que se ha producido o se pueda producir un acto de soborno, corrupción, la violación de este Código.

Los servidores y trabajadores de CNEL EP, así como toda persona vinculada a la Corporación, cumplirán las siguientes acciones:

1. Reportar a la autoridad competente y por los canales de comunicación definidos, las consultas, quejas y denuncias sobre actos o posibles actos de soborno, corrupción o la violación del presente Código de Ética.
2. No abusar de su condición de directivo, servidor o trabajador de la empresa pública para obtener beneficios, para sí mismo, sus familiares o para terceros.
3. Todo servidor de CNEL EP, para el ejercicio adecuado del cargo que ostenta, deberá observar y cumplir con el Código de Ética, así como también hacer cumplir este mismo a sus subordinados.
4. Está prohibido que el servidor, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia, obtenga beneficios para sí, sus familiares o terceros o perjudique a otros.
5. Con base en el ejercicio de sus funciones o condición, no debe abusar o adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra servidores y trabajadores u otras personas, que se encuentre ejerciendo con el estricto cumplimiento de su cargo.
6. Se prohíbe aceptar, de manera directa o indirecta, regalos, donaciones, beneficios, favores o cualquier tipo de ventaja económica o simbólica en retribución por las actividades realizadas en CNEL EP, que puedan influir o aparentar influir en las decisiones institucionales, facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros, o constituir un acto de soborno o corrupción.
7. En cumplimiento del presente Código de Ética, ningún servidor podrá, para sí o para terceros, solicitar, aceptar o admitir dinero, dádivas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas, ya sea directa o indirectamente, como contraprestación al cumplimiento de sus funciones o con el fin de obtener beneficios indebidos. Toda conducta que pueda interpretarse como intento de soborno, conflicto de interés o uso de influencias se considerará falta grave conforme a las NIATH y al presente Código.
8. Se prohíbe solicitar, ofrecer o aceptar regalos, invitaciones, hospitalidades o beneficios que puedan influir, aparentar influir o recompensar decisiones oficiales dentro de CNEL EP. Solo se permiten atenciones de valor simbólico, de cortesía institucional, debidamente registradas en el Registro de Obsequios de la Corporación. Quedan prohibidos los viajes, viáticos u hospitalidades patrocinadas

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

por oferentes o contratistas en procesos en curso, así como cualquier aporte, contribución o donación política utilizando recursos, activos o imagen institucional de CNEL EP.

9. Combatir el soborno cumpliendo los principios que guían el comportamiento de todos los clientes internos y externos.
10. Los servidores y trabajadores de CNEL EP se comprometen a cumplir con los principios establecidos en el presente Código de Ética que garanticen un comportamiento ético.
11. Cumplir con los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno en el caso de que la empresa lo tenga implementado y las leyes antisoborno de carácter nacional e internacional que sean aplicables a la empresa pública.
12. Los servidores y trabajadores de CNEL EP se comprometen al cumplimiento de las leyes antisoborno de carácter nacional e internacional que sean aplicables a la Corporación.

CAPÍTULO IV: CUMPLIMIENTO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 17: RÉGIMEN SANCIONATORIO.- En caso de incumplimiento del ordenamiento jurídico ecuatoriano, incluida la Constitución de la República del Ecuador, las Normas Internas de Administración del Talento Humano (NIATH), el presente Código de Ética y demás normativa aplicable, por parte de los servidores, trabajadores o cualquier persona natural o jurídica que utilice o administre los recursos de CNEL EP, se aplicará el régimen sancionatorio correspondiente.

El procedimiento se iniciará con la apertura de un proceso disciplinario al servidor involucrado, en caso de contravenir los derechos, obligaciones o prohibiciones establecidas en la normativa vigente. Dicho proceso se desarrollará observando los principios del debido proceso, la presunción de inocencia y el derecho a la defensa, conforme a las disposiciones de las NIATH y del presente Código.

De evidenciarse una falta, se procederá sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o penales a las que hubiere lugar, derivándose el caso a las instancias internas competentes para el trámite correspondiente.

ARTÍCULO 18: CONTRAVENCIONES DE CONTRATISTAS Y TERCEROS.- Para el caso de contravenciones cometidas por contratistas, sus dependientes o cualquier persona natural o jurídica que utilice o administre recursos de CNEL EP, y que afecten o pongan en riesgo la correcta ejecución de contratos o la imagen institucional, se aplicará lo dispuesto en la normativa nacional vigente, los términos de referencia y el contrato suscrito con la Corporación.

ARTÍCULO 19: TRÁMITE DISCIPLINARIO.- El Comité de Ética elaborará informes con recomendaciones al área de Talento Humano, la cual aplicará las sanciones

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

respetando el debido proceso, derecho a la defensa y registro en el expediente personal.

CAPÍTULO V: ALERTA DE LAS IRREGULARIDADES

ARTÍCULO 20: CANAL DE DENUNCIAS.- CNEL EP dispondrá de un canal seguro, anónimo y confidencial para recibir denuncias sobre posibles irregularidades. Se garantiza la protección contra represalias y la confidencialidad de los datos.

ARTÍCULO 21: MECANISMOS DE DENUNCIAS.- Bajo los principios de transparencia, integridad y participación ciudadana, las denuncias de presuntas irregularidades podrán presentarse de forma anónima o identificada, sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales que pudieren derivarse de los hechos denunciados.

Las denuncias podrán ser ingresadas por múltiples canales:

- Página web institucional de CNEL EP;
- Correo electrónico institucional seguro;
- Comunicación escrita dirigida a la entidad;
- Otros medios que CNEL EP implemente para garantizar el acceso de los ciudadanos y servidores.

La identificación y reconocimiento de firma no serán exigibles para las alertas de integridad, salvo que la denuncia se relacione con trámites ajenos a la integridad. En todos los casos, el sistema de recepción de denuncias garantizará la confidencialidad, el principio de no represalias y la trazabilidad del proceso.

El expediente proveniente de una denuncia, cuando esta se presente ante el Comité de Ética deberá contener, cuando sea posible, la siguiente información:

- Identificación del denunciante: nombres completos, cédula de ciudadanía, correo electrónico, para su notificación y teléfono de contacto.
- Descripción de la presunta irregularidad de manera detallada:
 - Asunto
 - Fecha de los hechos suscitados
 - Descripción de los hechos
 - Unidad de Negocio
 - Ciudad donde se presentaron los hechos
 - Área de actividad afectada
 - Posibles personas implicadas
 - Documentación que fundamente la denuncia

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

La Secretaría General será responsable de recibir las denuncias y calificar si estas son de competencia del Comité de Ética, a fin de proceder con su notificación inmediata. El Comité verificará los requisitos establecidos en este Código. Si el expediente de la denuncia cumple con los requisitos, el Presidente del Comité dispondrá la convocatoria de sus miembros para su análisis y resolución conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 22: GARANTÍA DE LOS DENUNCIANTES.- A los ciudadanos que se creyeren asistidos del derecho a presentar peticiones por mala prestación del servicio de energía eléctrica, perjuicio económico o presuntos actos de corrupción en el ejercicio de las funciones de los servidores y trabajadores públicos, empleados de contratistas, proveedores o cualquier persona natural o jurídica que utilice o administre los recursos de CNEL EP, se les garantizará el derecho al debido proceso, y a la tutela administrativa, en la sustanciación de sus peticiones, y la motivación en las resoluciones emitidas, en caso de comprobarse el mal proceder.

Tratándose de denuncias sin sustento, fundamento o con falsa información, facultará a los servidores y trabajadores públicos denunciados, empleados de contratistas, proveedores o cualquier persona natural o jurídica que utilice o administre los recursos de CNEL EP, para iniciar las acciones legales a que creyeren tener derecho.

CAPÍTULO VI: OPERATIVIDAD DEL COMITÉ DE ÉTICA

ARTÍCULO 23: COMITÉ DE ÉTICA.- El Comité de Ética es un grupo interdisciplinario que será el responsable de vigilar y garantizar la aplicación y el cumplimiento del Código de Ética de CNEL EP.

El Comité de Ética también está facultado para emitir recomendaciones y acciones morales paralelas a las sanciones administrativas que correspondan y que estén contempladas en la normativa interna y de aplicación general vigente, propiciando un cambio en el comportamiento conductual de los servidores y trabajadores en la convivencia empresarial. De existir casos o actos que ameriten la imposición de sanciones administrativas, civiles o penales, las mismas se derivarán en su conocimiento, a las instancias internas correspondientes.

El Comité de Ética estará integrado por los siguientes miembros:

- a) Un delegado del Gerente General, quien lo presidirá, con derecho a voz y voto dirimente.
- b) Un delegado de la Gerencia de Planificación, con derecho a voz y voto.
- c) Un delegado de la Gerencia Jurídica, con derecho a voz y voto.
- d) Un delegado de la Gerencia de Desarrollo Corporativo, con derecho a voz y voto.
- e) Un representante de los trabajadores de la Corporación a nivel nacional,

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

designado por el Comité de Empresa, con derecho a voz y voto, quien deberá encontrarse entre los mejores puntajes en la evaluación de desempeño del año inmediatamente anterior.

f) Responsable Institucional de Cumplimiento, especializado en materia de integridad pública, con voz y sin voto.

g) Un delegado del área de Secretaria General, que fungirá como secretario(a), sin derecho a voz ni voto.

Los representantes ejercerán sus funciones por un período de un (1) año, pudiendo ser designados para un nuevo período.

En cada ejercicio fiscal, se designará a los Miembros del Comité de Ética. La respectiva autoridad designará para cada uno de los miembros titulares del Comité de Ética un suplente, quien actuará en caso de ausencia justificada del titular.

El Comité de Ética, cuando lo considere necesario, podrá solicitar la presencia de cualquier servidor público o trabajador de la Empresa, quien tendrá voz, pero no voto.

El Comité de Ética será permanente, sin perjuicio de quien lo integre. Entre sus funciones se establecen:

1. Dar seguimiento a la implementación y difusión del Código de Ética y Buen Gobierno de CNEL EP dentro de la Institución.
2. Administrar, supervisar, vigilar y controlar el cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno.
3. Reconocer e Incentivar los comportamientos éticos positivos y la inclusión de valores éticos como honestidad, equidad e integridad, y demás necesarios en los procesos de selección de personal y en todo acto de gestión pública, lo que debe contribuir al desarrollo de los procesos y actividades corporativas.
4. Evaluar constantemente los riesgos de incumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno; y, asegurar que los controles internos reaccionen debidamente.
5. Asesorar a la máxima autoridad sobre la creación de políticas, acciones administrativas y organizativas que aseguren el cumplimiento del presente código.
6. Actuar de oficio o por la presentación de una denuncia, en los casos en que exista una conducta o acto en contraposición con el presente Código de Ética y Buen Gobierno, o contra la misión, visión, objetivos estratégicos, principios, valores, deberes y responsabilidades, normativa interna y políticas de la Empresa Pública; el Comité de Ética conocerá, investigará, emitirá un informe resolutivo y lo pondrá en consideración del Gerente General, en el cual, se emitirán las conclusiones y recomendaciones del caso.
7. Presentar al área de talento humano, previa disposición del Gerente General, el informe respectivo para que de conformidad con la normativa legal vigente, se realicen las acciones pertinentes por violación al Código de Ética en los casos de

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

sanciones administrativas.

8. En actos referidos a sanciones civiles o penales, direccionar a las instancias competentes, a fin de que se investiguen los casos conforme a derecho y respetándose los procedimientos previstos en la legislación vigente.
9. Observar y cumplir los principios de protección y reserva de información que manejan, así como el debido proceso y la presunción de inocencia.
10. Velar por la reserva de casos.
11. Generar espacios de mediación entre las partes involucradas, en casos de incumplimientos del Código de Ética, cuando la situación lo amerite.
12. Realizar propuestas para la actualización y el mejoramiento permanente del instructivo interno del Código de Ética.
13. Velar por la aplicación al debido proceso.
14. Podrá proponer asesoría interna o externa para suplir necesidades puntuales en los casos que determine.
15. Emitir recomendaciones y acciones éticas paralelas a las contempladas en la normativa vigente, así como mecanismos que eviten la repetición de los hechos denunciados, procurando mejorar el comportamiento y convivencia corporativa.
16. Realizar seguimiento a las acciones, soluciones, recomendaciones o sanciones que se determinen o establezcan en cada caso examinado.
17. Presentar un informe anual al Gerente General de la actividad cumplida por el Comité.

La actuación del Comité de Ética se realizará en estricta observancia del principio de jerarquía normativa y del principio de especialidad. En consecuencia, en los casos que involucren a trabajadores sujetos al Código del Trabajo y al Contrato Colectivo, las recomendaciones, informes o derivaciones del Comité no sustituirán ni modificarán los procedimientos, instancias ni garantías previstas en dichos instrumentos, los cuales serán aplicados de manera obligatoria por las áreas competentes.

El Comité de Ética actuará como órgano de análisis ético, orientación y derivación, sin perjuicio de las competencias disciplinarias que correspondan a Talento Humano y a las instancias laborales establecidas.

Sesiones

El Comité de Ética se reunirá bimensualmente de forma ordinaria y, de forma extraordinaria, cuando se necesario conocer asuntos inherentes al Código de Ética, denuncias presentadas en contra de servidores y/o trabajadores de la Empresa, derivadas por Secretaria General y, a petición motivada de uno o más de sus miembros.

Las convocatorias las realizará el Presidente del Comité de Ética, a través del Secretario.

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

La presencia de los miembros del Comité o su delegado, es indelegable y se integrará el quórum con tres de los cinco miembros. Las decisiones se tomarán por mayoría simple, en caso que exista un empate en las votaciones, el Presidente del Comité tendrá el voto dirimente. Se efectuará un acta por cada reunión mantenida, la misma que será firmada por todos los asistentes a la sesión y será de responsabilidad del Secretario(a) su control y custodia.

En el caso de que un miembro esté inmerso en un proceso en el que exista un posible caso de conflictos de interés, se deberá recusar en la toma de decisiones y la decisión será tomada por la mayoría simple del Comité.

Instalación de la sesión del Comité de Ética

Una vez convocado el Comité de Ética, este funcionará de acuerdo a lo establecido en el presente instrumento.

Término para la decisión del Comité de Ética

A partir de la instalación de la sesión del Comité de Ética, los miembros tendrán el término de hasta 10 días para emitir su decisión o recomendación para resolver las denuncias presentadas, término que podrá ampliarse por hasta 10 días adicionales dependiendo de la complejidad del caso.

Comparecencia de las partes

En el caso de que los miembros del Comité de Ética consideren necesario, solicitarán la comparecencia de la o las personas relacionadas con la irregularidad presentada. De ser necesario, la sesión se diferirá (2) dos días laborables.

Confidencialidad de la información

Todo lo actuado por el Comité de Ética será registrado a través de actas, las cuales son confidenciales.

Independencia de los integrantes y participantes del Comité de Ética

Los integrantes del Comité de Ética están obligados a mantener absoluta independencia y confidencialidad frente a los temas tratados. En caso de existir una situación que implique una falta de imparcialidad de algún miembro, secretario o participante del Comité de Ética, deberá excusar su participación.

Conservación de la información

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

El Secretario (a) del Comité de Ética mantendrá el archivo individual de cada denuncia, el cual deberá contener los documentos de respaldo y el acta respectiva. Esta información se conservará durante siete (7) años, manteniendo en todo momento su carácter de confidencialidad.

ARTÍCULO 25: EVALUACIÓN ANUAL.- El Responsable Institucional de Cumplimiento presentará un informe anual sobre la aplicación del presente Código, con corte al 31 de diciembre, al Directorio de CNEL EP y a la Secretaría General de Integridad Pública (SGIP) durante el mes de enero de cada año, consolidando los resultados, avances y acciones de mejora en materia de integridad y ética institucional.

ARTÍCULO 26: ACTUALIZACIÓN.- El Código de Ética será revisado y actualizado anualmente, o cuando la normativa nacional así lo requiera, garantizando su alineación con la Política Nacional de Integridad Pública, la Estrategia para Empresas Públicas y las Normas Internas de Administración del Talento Humano (NIATH).

DISPOSICIONES GENERALES:

PRIMERA.- Disponer a los servidores públicos, trabajadores, proveedores, clientes, partes relacionadas y a toda persona que mantenga cualquier relación o interés civil o comercial con la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP, el cumplimiento obligatorio del presente Código de Ética.

SEGUNDA.- A partir de la expedición del presente código el Gerente General y todos los servidores del Nivel Jerárquico Superior (NJS) suscribirán al inicio de su gestión y de forma anual una carta de compromiso institucional donde se sujeten a regirse por las disposiciones del Código de Ética Institucional y demás normas/políticas/herramientas en materia de integridad pública.

TERCERA.- Disponer a la Gerencia de Desarrollo Corporativo la difusión del contenido del presente instrumento.

CUARTA.- Disponer a la Gerencia de Desarrollo Corporativo las gestiones y acciones inherentes a la conformación del Comité de Ética, de acuerdo con lo establecido en el presente Código de Ética.

QUINTA.- Disponer a la Gerencia de Asuntos Corporativos la elaboración y/o actualización de los documentos vinculados a la gestión por procesos, necesarios para la aplicación del presente Código.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA:

Resolución Nro. CNEL-CNEL-2026-0011-RE

Guayaquil, 24 de febrero de 2026

ÚNICA.- Deróguese la resolución No. CNEL-CNEL-2023-0019-RE, de fecha 16 de marzo de 2023, mediante la cual se expidió el “CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD, CNEL EP” y toda otra norma de igual o inferior categoría jurídica que se contraponga al contenido de esta resolución.

DISPOSICIÓN FINAL:

ÚNICA.- El presente Código de Ética entrará en vigencia a partir de su expedición.

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Osmar Angel Erazo Marin
GERENTE GENERAL, SUBROGANTE - CORP

Copia:

Señor Magíster
José Francisco Parra Laborda
Gerente Jurídico - CORP

mr