



BUENOS AIRES, 26 de mayo de 2021

VISTO el expediente 22/2021/INAMU, la Ley N° 26801, la Resolución N° 123/19/INAMU, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 26.801, en su artículo 5°, establece la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de la Música, como ente público no estatal, rigiéndose por su propio Estatuto y Reglamento Interno; y por las normas que le sean aplicables conforme a su naturaleza jurídica, objeto y funciones.

Que en su artículo 9° inciso f) se establece entre las funciones otorgadas al Directorio la de “gestionar, percibir y administrar el Fondo de Financiamiento y los ingresos que pudiera obtener por todo concepto”.

Que mediante la Resolución 123/19/INAMU se dictó el Estatuto, el que fuera aprobado por unanimidad por la Asamblea Federal.

Que los incisos 3 y 5 del artículo 3 de la Resolución N° 123/19/INMAU establece que el Directorio se encuentra facultado para organizar y reglamentar el funcionamiento interno del INAMU en sus aspectos estructurales, funcionales y de administración de personal, incluyendo el dictado y modificación de la estructura orgánico-funcional, así como designar personal conforme al régimen establecido por la Ley N° 20744, aceptar renunciaciones, y aplicar sanciones disciplinarias con arreglo al régimen legal vigente...”.

Que a través del informe N° 11/UAI-INAMU/19, entre otras cuestiones, se observó la inexistencia de un Código de Ética que rija en el ámbito del INAMU, lo cual debe ser subsanado, a los efectos de establecer los valores, principios básicos y pautas que deben orientar la conducta del personal que presta servicios en el INSTITUTO NACIONAL DE LA MUSICA.

Que en tal sentido, la Dirección de Administración ha tomado a su cargo la elaboración de un proyecto de Código de Ética para los trabajadores que integran el INSTITUTO NACIONAL DE LA MUSICA.



Que en él se plasman los valores, principios y deberes que deben orientar el desempeño del personal de este Organismo, con vistas a obtener la consolidación de una auténtica cultura institucional que contribuya a la concreción de los altos intereses por los que debe velar.

Que la Dirección de Asuntos Legales ha tomado la intervención que le compete.

Que en orden a la naturaleza del tema corresponde dar conocimiento de la presente a la UTEDYC (Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles).

Que en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Ley N° 26801 y la Resolución N° 123/19/INAMU, el suscripto se encuentra facultado para dictar la presente medida.

Por ello,

EL DIRECTORIO DEL INSTITUTO NACIONAL  
DE LA MÚSICA  
RESUELVE:

ARTICULO 1°. Apruébese el "CÓDIGO DE ÉTICA DEL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA MÚSICA" que como Anexo I forma parte de la presente Resolución.

ARTICULO 2°. Regístrese, comuníquese, publíquese, notifíquese a la UTEDYC (Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles), dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial, y archívese.

RESOLUCION N° 111 /2021/INAMU

**CODIGO DE ETICA**



## **PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA MUSICA**

### **OBJETIVOS**

El propósito de este CODIGO es el de establecer los valores, principios básicos y pautas que deben orientar la conducta del personal que presta servicios en el Instituto Nacional de la Música.

Sus objetivos específicos son:

- a) Promover los valores de la Organización hacia su propio personal y hacia los musicxs en general.
- b) Aportar una guía fundamental para que el personal del Organismo desarrolle sus tareas con la máxima transparencia.
- c) Orientar la educación ética con el fin de prevenir las conductas disfuncionales que pudieran facilitar la realización de actos de corrupción.
- d) Proveer un instrumento de comunicación para el fortalecimiento institucional y la promoción de la ética.
- e) Afianzar la confianza de la comunidad musical en particular y de la ciudadanía en general, demostrando el compromiso del Instituto Nacional de la Música en la salvaguardia de la integridad de sus miembros.

El presente CODIGO será aplicable a todas las personas que se desempeñan en el INAMU, en todos los niveles y jerarquías y bajo cualquier modalidad de vínculo contractual, temporario o permanente, remunerado u honorario.

Las normas que regulan los aspectos disciplinarios relativos a la conducta del personal de esta Institución deberán interpretarse y aplicarse en concordancia con los valores, principios y pautas contenidos en el presente.



## **PRINCIPIOS GENERALES**

### **I.- Compromiso Personal**

Los trabajadores del INAMU deben asumir la responsabilidad personal de conocer y promover el cumplimiento de los principios, valores y pautas contenidos en este CODIGO, ejerciendo sus funciones de manera acorde al principio de juridicidad y con el profesionalismo que impone el cargo o tarea para el cual fueron designados, comprometiéndose además a:

- a) Respetar los principios generales del derecho.
- b) Observar las resoluciones y reglamentos legales que se relacionen con el desempeño de sus deberes.
- c) Desempeñar sus funciones con eficiencia e idoneidad y con acuerdo a principios de buena fe, integridad, imparcialidad, transparencia y responsabilidad.
- d) Evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad asignada por ley al Organismo, desechando todo provecho o ventaja personal indebidos, obtenidos por sí o por interpósita persona.
- e) Denunciar ante las instancias correspondientes cualquier falta a la ética de la que tengan conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que pudiera causar perjuicio al INAMU o constituir un delito o violación a cualesquiera de las disposiciones contenidas en el presente CODIGO, pudiendo solicitar se asigne carácter reservado o confidencial al tratamiento de su denuncia.
- f) Informar a su Superior en forma inmediata en caso de quedar sujeto a procesamiento penal por hechos vinculados o no al servicio.

### **II.- Relaciones con funcionarios**

El personal de este INSTITUTO NACIONAL DE LA MUSICA debe dirigirse con cortesía y respeto a jefaturas, colegas y personal a su cargo.



El personal del INAMU no deberá realizar acciones o declaraciones que pudieran afectar las relaciones en el ámbito de trabajo, tales como:

- a) Interferir y/u obstruir el trabajo de otros.
- b) Involucrarse en conductas que impliquen discriminación, ofensa o preferencia por motivo de raza, origen, religión, sexo, color, edad, estado civil, ideología política, discapacidad física o mental o vínculos personales —entre otras—.
- c) Perjudicar deliberadamente la reputación de otros trabajadores.

### III.- Relaciones con los musicxs y la ciudadanía en general.

El personal de este INSTITUTO deberá garantizarles:

- a) Que sus derechos y obligaciones sean plenamente comprendidos y respetados.
- b) La aplicación justa, confiable y transparente de las normativas aplicables en el ámbito del INSTITUTO.
- c) Que reciban un trato equitativo y respetuoso.
- d) Un servicio accesible y confiable, brindado con arreglo a principios de economía de trámites, simplicidad y veracidad de la información.
- e) El dictado de resoluciones debidamente fundamentados, demostrando transparencia en las decisiones y comportamientos adoptados, sin restringir información a menos que una norma o el interés público lo exijan claramente.
- f) El curso expedito de las solicitudes efectuadas; y respuestas a consultas precisas y oportunas.

### IV.- Sobornos y presiones indebidas:

Los trabajadores del INSTITUTO NACIONAL DE LA MUSICA no pueden actuar satisfaciendo exigencias o presiones indebidas, internas o externas, cualquiera fuere su origen.

Cualquier situación en la que pueda configurarse un intento de soborno o presión indebida a cambio de favores o un trato especial, debe ser informado inmediatamente al superior.

Los integrantes del INAMU no podrán solicitar ni aceptar, directa o indirectamente, ni



para sí ni para terceros, dinero, dádivas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas para:

- a) acelerar, retardar, hacer o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones;
- b) hacer valer su influencia ante otro funcionario público y /o agente del Organismo, a fin de que éste haga o deje de hacer tareas relativas a sus funciones.

Se presume especialmente que los beneficios a que se refiere el presente título son impropios en los casos en que tales atenciones presuntamente no hubieran tenido lugar si el agente no desempeñara un cargo o función específico.

#### V.- Regalos y hospitalidad.

Es responsabilidad de los funcionarios del INAMU rechazar cualquier regalo, servicio, hospitalidad (visitas, pasantías, alojamientos, etc.) o cualquier otro beneficio o su equivalente en dinero en efectivo, que pudiera ser visto como un intento de influir en su opinión, afectar su imparcialidad o poner en duda su integridad o la del Organismo.

Quedan exceptuados de lo estipulado en el párrafo anterior:

- a) Los regalos o beneficios de valor exiguo que pudieran ser considerados como una atención especial en un marco de relaciones institucionales y no como un medio tendiente a afectar la voluntad del funcionario.
- b) Los obsequios, beneficios, o reconocimientos recibidos de gobiernos, organismos internacionales o entidades sin fines de lucro a cuya aceptación obliguen razones culturales y/o protocolares. Aún en tales casos, si el presente tuviera entidad económica relevante no deberá considerarse propiedad personal sino que deberá ser puesto a disposición del INAMU.
- c) Los gastos de viaje y estadía solventados por gobiernos, instituciones o entidades sin fines de lucro para dictar o participar en conferencias, cursos o actividades académicas y/o culturales, siempre que no resultaran incompatibles con las funciones del cargo o prohibidos por normas especiales y estuvieren debidamente autorizados.
- d) La hospitalidad asociada con las exigencias laborales como, por ejemplo, comidas



de trabajo o funciones legítimas de representación.

#### VI.- Conflictos de interés.

Habrá conflicto de interés cuando se contrapongan en una misma situación, los intereses de este Organismo con los intereses personales de los funcionarios, de su grupo familiar o de terceros con ellos relacionados.

El personal de este INSTITUTO debe evitar situaciones que desencadenen un conflicto de interés real o potencial.

En tal sentido, los funcionarios deberán:

- a) Declarar los cargos y funciones, públicos y privados, ejercidos durante el año anterior a la fecha de ingreso y los que desempeñen simultáneamente a partir de su incorporación, manteniendo actualizada esta información.
- b) Abstenerse de desempeñar cualquier cargo, público o privado, que impida o afecte el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometa su imparcialidad, independencia de criterio y el principio de equidad. Para ello, no debe entablar relaciones personales o profesionales, ni aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo. Tampoco debe 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 INAMU.
- c) No ejercer actividades laborales incompatibles con sus responsabilidades en el ejercicio de su función.
- d) No utilizar en beneficio propio información que se obtenga como consecuencia del ejercicio del cargo o función.

#### VII.- Declaraciones públicas.



Los trabajadores, en el ejercicio de sus funciones, deben abstenerse de efectuar en forma pública manifestaciones inadecuadas sobre asuntos relacionados con políticas y/o programas gubernamentales.

A ese fin, deben abstenerse de manifestar:

- a) Opiniones disvaliosas sobre políticas y/o programas relacionados con asuntos de competencia del Organismo.
- b) Afirmaciones de naturaleza personal sobre asuntos de políticas públicas que pretenda implementar el Organismo, sin que exista una posición oficial al respecto o, de existir ésta, aquellas que fueren contrarias a la que el Organismo sustentare.
- c) Declaraciones u opiniones personales que pudiesen interpretarse como comentarios oficiales.
- d) Declaraciones infundadas que pudieran perjudicar, desprestigiar o afectar la imagen institucional del INAMU.
- e) Declaraciones públicas sobre asuntos confidenciales sin la debida autorización.

#### VIII.- Deber de Confidencialidad.

Queda prohibido al personal del INAMU:

- a) Proveer información confidencial o sensible a personas no autorizadas.
- b) Ingresar datos falsos o excluir datos correctos en los sistemas informatizados.
- c) Facilitar a otras personas sus contraseñas personales de ingreso a tales sistemas.

#### IX.- Deber de resguardo de los bienes destinados al uso laboral.

Los funcionarios del INSTITUTO NACIONAL DE LA MUSICA deben asumir la responsabilidad por el uso adecuado y prudente de los bienes que se ponen a su disposición para el ejercicio de las funciones.

Los trabajadores deberán poner en conocimiento de la autoridad competente los



desperfectos que presenten los bienes puestos a su guarda, de manera tal, que se reparen cuidando las normas de seguridad.

Los trabajadores no podrán utilizar los bienes y recursos puestos a su disposición con vistas a satisfacer intereses personales.

Se entiende, en especial, como bienes y recursos los:

- a) Suministros y equipos (teléfonos, fotocopiadoras, etc.).
- b) Instalaciones.
- c) Computadoras, correo electrónico e Internet.
- d) Insumos de papelería oficial.
- e) Sistemas informáticos y aplicativos específicos.

#### X.- Ambiente de trabajo.

El INSTITUTO NACIONAL DE LA MUSICA mantendrá un ambiente de trabajo saludable y seguro, en el que se puedan cumplir con los objetivos organizacionales e individuales.

Los trabajadores deberán asumir la responsabilidad por el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene e informar prontamente a su superior sobre violaciones a las reglas o reglamentos que pongan en riesgo la salud o la seguridad de las personas.

#### XI.- Responsabilidad de las Jefaturas.

Los trabajadores que ejerzan un cargo de Jefatura en cualquiera de sus niveles dentro de la Institución deberán:

- a) Propender al desarrollo profesional del personal a su cargo, armonizando sus potencialidades y aptitudes con las posibilidades que brinda el Organismo.
- b) Informar a sus colaboradores sobre sus derechos, obligaciones y contenidos del presente CODIGO, así como transmitirles los lineamientos de la estrategia de la



Institución, fijándoles el contexto dentro del cual deben desenvolverse.

- c) Utilizar adecuadamente la autoridad delegada por el Organismo, evitando incurrir en situaciones de abuso de poder, tales como represalias, acoso moral o sexual, comportamientos que en caso de comprobarse serán considerados falta grave.
- d) Brindarles el entrenamiento necesario para el mejor cumplimiento de sus tareas y poner a su disposición las oportunidades de capacitación que ofrezca el Organismo.
- e) Promover un clima de comunicación y cooperación en el área a su cargo y con las restantes unidades del Organismo.
- f) No utilizar los conocimientos o servicios de sus empleados para beneficio propio o para la realización de trabajos personales que no correspondan a la función.

## **XII. COMITÉ DE ÉTICA**

Con el objeto de asegurar tanto el cumplimiento del presente Código de Ética como así también el tratamiento en forma oportuna y eficiente de las consultas, reportes, manifestaciones y denuncias sobre potenciales hechos o situaciones que podrían implicar un apartamiento a este código, se constituirá un Comité de Ética cuyas principales funciones serán las siguientes:

1. Asistir al Directorio del INAMU y al resto de los trabajadores del INAMU, en el análisis e interpretación de situaciones o prácticas que potencialmente puedan representar un incumplimiento del Código de Ética del organismo o de las normas generales aplicables a la materia.
2. Velar por el cumplimiento y la efectiva aplicación del Código de Ética en el ámbito del INAMU, informando al Directorio sobre el resultado de su gestión, como así también proponer las modificaciones necesarias para la actualización permanente de este código.
3. Tomar conocimiento sobre cualquier apartamiento significativo a lo establecido en el Código de Ética, coordinando la ejecución de los planes de acción necesarios para su tratamiento y regularización.
4. Recibir denuncias y/o consultas de los funcionarios y/o trabajadores del INAMU,



sobre hechos que potencialmente pudieran causar perjuicio al Organismo o constituir un delito o sobre posibles conflictos de interés e incompatibilidad o de procedimientos o esquemas de organización que pudieran incentivar hechos de corrupción o, en general, violaciones a cualquiera de las disposiciones contenidas en el Código de Ética del INAMU y arbitrar los medios para encauzarlas debidamente según la naturaleza sobre la que versen.

5. Recabar internamente información y elementos probatorios vinculados con incumplimientos del Código de Ética.

El Comité de Ética estará integrado por: un Director de Área, y dos representantes del personal, los que serán elegidos por el voto de los trabajadores del organismo.

Frente a situaciones puntuales a tratar, queda a criterio de los integrantes invitar a participar al Director o a aquella persona que tuviera conocimiento del área donde se haya producido el hecho o generado la consulta.

Los miembros del Comité podrán ser recusados o podrán excusarse por las causas establecidas en el Capítulo III del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Las recusaciones y excusaciones serán resueltas por mayoría simple del resto de los integrantes del Comité y dentro del plazo de cuarenta y ocho (48) horas de recibida la solicitud de que se trate.

RESOLUCIÓN N.º \_\_\_\_/2021