

RESOLUCIÓN N° 9718

Santiago, 11 de febrero de 2019

VISTO Y CONSIDERANDO:

- 1) Que, Sercotec es una Corporación de Derecho Privado, cuya misión es mejorar las capacidades y las oportunidades de emprendedores, emprendedoras y de las empresas de menor tamaño, para iniciar y aumentar sosteniblemente el valor de sus negocios, acompañando sus esfuerzos y evaluando el impacto de la acción institucional;
- 2) Que los dependientes de Sercotec se encuentran sujetos a las normas del Código del Trabajo, así como a su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuyo artículo 48 dispone que los trabajadores del Servicio están obligados a cumplir con lo estipulado en su contrato de trabajo y a mantener una conducta de probidad y transparencia;
- 3) Que, la Resolución N° 9417 de 31 de enero de 2017 aprobó el Código de Ética Institucional de Sercotec, reafirmando un acuerdo respecto de los valores que nos identifican y guían nuestro actuar como entidad encargada de apoyar a las empresas de menor tamaño a lo largo del país.

4) Que, el Ordinario N° 2305, de 10 de diciembre de 2018, del Secretario Ejecutivo de la Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia don Gonzalo Guerrero Valle, y el Director Nacional del Servicio Civil don Alejandro Weber Pérez, recomienda, entre otras materias, que las actualizaciones del Código de Ética se realicen de manera frecuente y que se establezcan canales de denuncia y consulta en la intranet institucional.

5) Que, en este acto se actualiza el Código de Ética aprobado por la Resolución N° 9417 de 31 de enero de 2017, a fin de agregar una carta de compromiso del Gerente General y modificar el punto VI "Mecanismo de consultas, denuncias y sanciones", en el siguiente sentido:

Donde dice:

"VI Mecanismo de consultas, denuncias y sanciones

Para el caso de consultas que contribuyan a una mejor comprensión del presente Código de Ética, o dudas en situaciones que puedan constituir faltas a la probidad o presentar conflictos de interés, podrá acudir a un Encargado de Ética Institucional.

Si los trabajadores del Servicio tomamos conocimiento de acciones u omisiones que contravengan los valores, responsabilidades o compromisos definidos en el presente Código de Ética, la primera recomendación es informar a nuestra jefatura directa. Si por alguna razón, el trabajador considera que requiere mayor confidencialidad o protección en caso de denuncia, se recomienda informar al Encargado de Ética Institucional. a través de correo electrónico: codigoetica@sercotec.cl.

En caso que los hechos denunciados configuren una infracción a las normas de probidad, podrá la jefatura aplicar las sanciones correspondientes o iniciarse el sumario interno para su investigación. La jefatura puede imponer las amonestaciones sin necesidad de efectuar previamente un sumario. A su vez, las sanciones consisten en amonestación verbal, amonestación escrita con registro en la carpeta personal y amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sólo podrá ordenar la instrucción de un sumario el Gerente General, quien cursará una resolución ordenando se practique la investigación y designando a un abogado de Fiscalía como Instructor a fin de determinar las eventuales responsabilidades en que pueda haberse incurrido, procedimiento en que todo trabajador de nuestro Servicio tiene la obligación de brindar su colaboración.

Los incumplimientos a los estándares previstos en el Código de Ética, se sancionarán conforme al Código del Trabajo y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que contiene aquellas

obligaciones y prohibiciones a las que debemos sujetarnos los trabajadores del Servicio. Además, los hechos constitutivos del incumplimiento podrán originar responsabilidad civil o penal.”

Debe decir:

“VI Mecanismo de consultas, denuncias y sanciones

Para el caso de consultas que contribuyan a una mejor comprensión del presente Código de Ética, o dudas en situaciones que puedan constituir faltas a la probidad o presentar conflictos de interés, podrá acudir a un Coordinador de Integridad Institucional.

Si los trabajadores del Servicio tomasen conocimiento de acciones u omisiones que contravengan los valores, responsabilidades o compromisos definidos en el presente Código de Ética, la primera recomendación es informar a la jefatura directa. Si un trabajador considera que requiere mayor confidencialidad o protección en caso de denuncia, se recomienda informar a través de la plataforma dispuesta para tales fines en la Web institucional e Intranet, en el apartado “Sistema de Integridad Institucional”, Sección de Consultas y/o Denuncias, desde donde se derivará su consulta al Coordinador de Integridad Institucional, quien asegurará la confidencialidad de los datos entregados y su tratamiento.

En caso que los hechos denunciados configuren una infracción a las normas de probidad, podrá la jefatura aplicar las sanciones correspondientes o iniciarse el sumario interno para su investigación. La jefatura puede imponer las amonestaciones sin necesidad de efectuar previamente un sumario. A su vez, las sanciones consisten en amonestación verbal, amonestación escrita con registro en la carpeta personal y amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sólo podrá ordenar la instrucción de un sumario el Gerente General, quien cursará una resolución ordenando se practique la investigación y designando a un abogado de Fiscalía como Instructor a fin de determinar las eventuales responsabilidades en que pueda haberse incurrido, procedimiento en que todo trabajador de nuestro Servicio tiene la obligación de brindar su colaboración.

Los incumplimientos a los estándares previstos en el Código de Ética, se sancionarán conforme al Código del Trabajo y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que contiene aquellas obligaciones y prohibiciones a las que debemos sujetarnos los trabajadores del Servicio. Además, los hechos constitutivos del incumplimiento podrán originar responsabilidad civil o penal.”

6) Que, en atención a lo anteriormente expuesto, a las necesidades de nuestro Servicio y a las atribuciones que me confieren los Estatutos vigentes;

RESUELVO:

APRUÉBASE la modificación al Código de Ética del Servicio de Cooperación Técnica, Sercotec, cuyo texto refundido se entenderá formar parte de la presente resolución y comenzará a regir desde esta fecha.

COMUNÍQUESE



CRISTÓBAL LETURIA INFANTE
GERENTE GENERAL
SERCOTEC



FJCM/MIV/JOLA/JSQ

Distribución:

- A todas las Gerencias de Sercotec.
- A todas las Direcciones Regionales.
- Unidad de Auditoría Interna.
- Unidad de Fiscalía.





Éti a ÓDIGO De

CONTENIDO

I. CARTA COMPROMISO	4
MISIÓN	4
VISIÓN.....	5
DISPOSICIONES GENERALES.....	6
¿QUÉ ES UN CÓDIGO DE ÉTICA?.....	9
¿A QUIÉNES VA DIRIGIDO?.....	10
II. DERECHOS, DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE JEFATURAS Y TRABAJADORES DE SERCOTEC EN EL MARCO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	11
III. NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES	13
RESPETO	13
TRANSPARENCIA	13
PROFESIONALISMO	13
EFICIENCIA Y CALIDAD.....	14
IGUALDAD DE TRATO	14
TRABAJO EN EQUIPO	14
IV. COMPROMISOS INSTITUCIONALES.....	16
AL INTERIOR DE NUESTRA ORGANIZACIÓN.....	16
EN RELACIÓN CON NUESTROS USUARIOS	17
V. SITUACIONES QUE PUEDEN CONSTITUIR FALTAS A LA PROBIDAD.....	18
CONFLICTOS DE INTERÉS	18
DESCRIPCIÓN DE SITUACIONES.....	19
VI. MECANISMO PARA CONSULTAS, DENUNCIAS Y SANCIONES.....	21
GLOSARIO	23



Nota: El uso de lenguaje no discriminatorio y la adopción de medidas de atención inclusiva es una de las preocupaciones de nuestro Servicio, que en el ámbito de género incluye la implementación de programas y criterios de discriminación positiva que favorecen la participación de mujeres para facilitar el acceso al emprendimiento y su autonomía económica.

Sin embargo, la utilización del lenguaje inclusivo plantea soluciones muy distintas, frente a lo cual la Real Academia de la Lengua expresó que la tendencia actual al desdoblamiento indiscriminado del sustantivo en su forma masculina y femenina va contra el principio de economía del lenguaje y se funda en razones extralingüísticas (Pleno de 01 de marzo de 2012).

De acuerdo a lo expuesto, y en orden a evitar la sobrecarga gráfica que implica utilizar en español "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico, en el entendido de que las menciones en este género representan a todos/as, hombres y mujeres, abarcando ambos, con independencia del número de individuos de cada sexo.



I. CARTA DE COMPROMISO

El emprendimiento es el motor de la fuerza creadora en la generación del empleo. Las Pymes son un actor fundamental para alcanzar el crecimiento económico que busca el Gobierno de Chile.

Es por eso que el gobierno del Presidente Sebastián Piñera, tiene una nutrida agenda para favorecer la productividad y el emprendimiento; buscando simplificar el trabajo de las pymes, destrabar la tramitación, promover la digitalización e impulsar el crecimiento de negocios para reactivar la economía.

Sercotec hoy lidera esta responsabilidad, trabajando día a día en generar mecanismos que contribuyan a una mejor creación de nuevas pequeñas y medianas empresas. Este gran compromiso, lo realizan más de 314 funcionarios a diario a lo largo del país, enmarcados con los principios fundamentales del Servicio: excelencia de servicio, transparencia en la gestión y cercanía con nuestros beneficiarios, elementos fundamentales del buen servicio público.

Es por eso que resulta primordial la generación de este Código de Ética, que busca ser un elemento importante para el desarrollo de nuestras labores y que pretende orientar el actuar de nuestras funciones institucionales, con la finalidad de dirigir a todos los integrantes de la institución para dar eficacia y sentido a la misión y visión de Sercotec, mediante una conducta íntegra y honesta, promoviendo el desarrollo de competencias y nuestro compromiso personal con la misión institucional.

La conformación del Código de Ética fue un trabajo colaborativo y participativo, a través de una encuesta diseñada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para estos efectos. Además, se realizaron grupos focales y entrevistas a funcionarios de distintas regiones del país, que desempeñan labores en los estamentos administrativo, profesional y directivo. Además, incorpora lineamientos otorgados por el Servicio Civil y pilares valóricos de nuestra cultura de Servicio.

Los invitamos a leer y tener presentes nuestros compromisos de Sercotec.

Cristóbal Leturia Infante

Gerente General



MISIÓN

“Mejorar las capacidades y oportunidades de emprendedores, emprendedoras y de las empresas de menor tamaño para iniciar y aumentar sosteniblemente el valor de sus negocios, acompañando sus esfuerzos y evaluando el impacto de nuestra acción”.

VISIÓN

“Ser reconocidos como entidad transformadora de las empresas y los territorios, desencadenando un proceso de mejora de capacidades que responda a las realidades territoriales en todo el país. Para esto contribuiremos con un modelo de atención integral, apoyado con una red de centros y un conjunto de programas de desarrollo empresarial, reforzando nuestras capacidades técnicas y de acción con socios estratégicos”.



DISPOSICIONES GENERALES

Sercotec constituye una Corporación de Derecho Privado, cuya personalidad jurídica fue otorgada por el Decreto Supremo N° 3.483, de 06 de julio de 1955, del Ministerio de Justicia, y se encuentra regida por las normas de sus estatutos, por las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil y por los acuerdos de su Directorio, de manera que no pertenece a la Administración del Estado, y sólo participa del Sector Público de conformidad con el Decreto Ley N° 1263, de 1975, que incluye al Servicio de Cooperación Técnica entre aquellos que forman parte del sistema de administración financiera del Estado, sujetándose a las leyes anuales de presupuesto del Sector Público.

Con todo, le son aplicables al Servicio los principios básicos de gestión propios de Derecho Público y todos quienes trabajamos en Sercotec, empleados y directivos, nos encontramos en el deber de dar observancia al principio de probidad consagrado en el artículo 8° de la Constitución Política de la República y desarrollado en el Título III de la Ley N° 18.575, “Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado”, cuyos artículos 52 y 53 exigen de nuestros servidores una conducta funcionaria intachable, así como un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular (Dictamen CGR N° 28.879/2014).



¿Cómo se elaboró este Código de Ética?

En el marco de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y en la Política, definida en el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, se estableció entre las medidas administrativas, la obligación de los servicios públicos de redactar un Código de Ética para la Función Pública.

Para su elaboración, Sercotec convocó a un Comité participativo, para el que se llamó a elección de un representante por cada estamento: Directivo, Profesional y Administrativo. Finalmente, hubo representación de los dos primeros, quienes se sumaron a los profesionales designados de la Unidad de Fiscalía, Gerencias de Personas y de Comunicaciones y Relaciones Internacionales y representantes de la Directiva Sindical.

Los integrantes de este Comité tuvieron un rol de coordinación del proceso, el que consideró las siguientes etapas:



1. Diagnóstico participativo a través de la realización de:

- Encuesta online a todos los funcionarios.
- Entrevistas individuales.
- Grupo focal.

A partir de estas técnicas de recolección de información se logró conocer los valores que a juicio de los trabajadores de Sercotec caracterizan a la institución, identificar riesgos éticos y determinar fortalezas y dificultades en la convivencia y relaciones internas.

También se revisó la normativa y documentos pertinentes como el Código de Ética elaborado en 2015.

2. Redacción del Código

Los resultados del diagnóstico orientaron la redacción del Código de Ética, entregando los lineamientos acerca de qué contenidos incluir en el documento, y proporcionar ejemplos que permitan ilustrar las situaciones de manera pertinente a la realidad del organismo.

El Código de Ética de Sercotec, constituye un marco de referencia de los valores que nos identifican y deberá guiar la conducta de los integrantes del Servicio a la luz del principio de probidad, y en consecuencia resulta forzoso su cumplimiento en el ejercicio de funciones públicas, tanto en las relaciones internas como en las que se generan con terceros ajenos a la organización, con ocasión del desempeño de sus cargos. Asimismo, será responsabilidad de todas y todos velar por la difusión y respeto de los contenidos y preceptos del presente instrumento, por parte de los diversos actores con que trabaja Sercotec, y denunciar cualquier conducta que contravenga lo dispuesto en el presente instrumento.



¿QUÉ ES UN CÓDIGO DE ÉTICA?

Es un instrumento que permite convenir los estándares éticos que caracterizan a nuestra institución, en relación con los principios contenidos en el ordenamiento jurídico nacional, en especial, nuestra Constitución Política, el título III de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado y la Ley N° 20.880, sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de interés, que comenzó a regir para todos los sujetos obligados con fecha 02 de noviembre de 2016.

Por ende, el Código de Ética Institucional proporciona criterios que orientan la conducta de quienes trabajamos en el Servicio de Cooperación Técnica y favorece así una convivencia laboral fundada en valores compartidos, para que, mediante una actuación íntegra y honesta, pueda darse sentido a nuestra misión y visión, contribuyendo a un buen ejercicio de funciones.



¿A QUIÉNES VA DIRIGIDO?

El presente instrumento se encuentra dirigido a todas las personas que desempeñan labores en el Servicio de Cooperación Técnica, Sercotec, con independencia del estamento y clase de contrato, quienes deberán actuar en conformidad con las directrices definidas en el Código de Ética.

Los trabajadores del Servicio deben además velar por la observancia del principio de probidad por parte de los actores que trabajan con Sercotec, para cuyo efecto servirá de guía este Código.



II. DERECHOS, DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE JEFATURAS Y TRABAJADORES DE SERCOTEC EN EL MARCO DEL CÓDIGO DE ÉTICA



POR PARTE DE LAS JEFATURAS

Es deber de la organización representada por su equipo directivo y jefaturas, mantener informados a los trabajadores del Servicio sobre los contenidos de este instrumento, los valores que consagra y las acciones que puedan proceder en caso de contravención a los principios de probidad.

Además, serán las jefaturas quienes mediante su ejemplo promuevan los contenidos del Código.

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

Es deber de todos actuar en coherencia con los lineamientos definidos en el presente instrumento, así como difundir su contenido y denunciar conductas que contravengan lo dispuesto en el mismo, a luz del principio de probidad consagrado en la Constitución Política de la República.

Además, será nuestro deber comunicar los eventuales conflictos de interés que puedan afectarnos. En caso de duda, será responsabilidad de cada uno consultar al encargado designado para estos efectos.



III. NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

RESPECTO

Todos los trabajadores y directivos del Servicio de Cooperación Técnica, debemos velar por el respeto entre pares y entre las jefaturas y equipos de trabajo al interior de la institución, así como en nuestras relaciones con terceros, sean beneficiarios, usuarios, operadores, proveedores u otros.

TRANSPARENCIA

Todos los trabajadores y directivos del Servicio de Cooperación Técnica, debemos velar por la transparencia en las operaciones y disponibilidad de información a la ciudadanía a través de un actuar fundado en antecedentes objetivos y la oportuna entrega de la información debida.

PROFESIONALISMO

Todos los trabajadores y directivos del Servicio de Cooperación Técnica, debemos velar por el profesionalismo en el ejercicio de nuestras funciones, de acuerdo a las pautas establecidas, actuando íntegramente y en cumplimiento de nuestro compromiso con la misión institucional.



EFICIENCIA Y CALIDAD

Todos los trabajadores y directivos del Servicio de Cooperación Técnica, debemos velar por la eficiencia y la calidad en el otorgamiento de servicios a nuestros usuarios, preocupándonos de satisfacer sus necesidades mediante nuestra calidad profesional y permanente disposición.

IGUALDAD DE TRATO

Todos los trabajadores y directivos del Servicio de Cooperación Técnica, debemos velar por el principio de igualdad en el tratamiento dirigido a los usuarios, tanto internos como externos, actuando con imparcialidad en la toma de decisiones que los involucran.

TRABAJO EN EQUIPO

Todos los trabajadores y directivos del Servicio de Cooperación Técnica, debemos velar por la promoción del trabajo en equipo y el cumplimiento de funciones colaborativas, compartiendo nuestro conocimiento y experiencia para alcanzar los objetivos de la organización.





IV. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

AL INTERIOR DE NUESTRA ORGANIZACIÓN

Los trabajadores del Servicio y en especial su equipo directivo y jefaturas, se comprometen a velar por la promoción y participación en instancias colectivas que favorezcan el trabajo en equipo y por el bienestar y buenas condiciones laborales de quienes desempeñamos funciones en Sercotec.

De igual forma, el equipo directivo se compromete a reconocer la experiencia y los conocimientos acumulados por los trabajadores del Servicio en su desarrollo laboral y de conformidad al principio de igualdad de oportunidades, siempre en el marco de un ambiente de trabajo colaborativo.

Las relaciones de trabajo serán guiadas entonces por el respeto y la no discriminación que implica prescindir de distinciones arbitrarias por razones de raza, sexo, edad u otra situación.



EN RELACIÓN CON NUESTROS USUARIOS

Los trabajadores, nos comprometemos a cuidar la calidad, eficiencia y eficacia en la prestación de servicios destinados a mejorar las capacidades y las oportunidades de los emprendedores y las empresas de menor tamaño, para iniciar y aumentar sosteniblemente el valor de sus negocios, debiendo informar a nuestros usuarios del quehacer institucional y el impacto que nuestras acciones generan.

De la misma manera, nos comprometemos a cautelar la disponibilidad de toda la información y su oportuna entrega, en caso de ser requerida, resguardando su procedencia y sujeción a las normas legales sobre el tratamiento de datos de carácter personal de nuestros usuarios y beneficiarios.

En este sentido, quienes trabajamos en el Servicio de Cooperación Técnica nos comprometemos a otorgar un trato igualitario, transparente y respetuoso a todos nuestros usuarios.



V. SITUACIONES QUE PUEDEN CONSTITUIR FALTAS A LA PROBIDAD

CONFLICTOS DE INTERÉS

El principio de probidad consiste en observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, teniendo como objeto impedir conflictos de interés en el ejercicio de nuestras labores.

Los conflictos de interés se suscitan en aquellas situaciones en que podemos vernos favorecidos, directa o indirectamente, o favorecer a un tercero, en desmedro del interés público comprometido.

En consecuencia, los trabajadores de Sercotec evitaremos los actos que puedan constituir un trato preferencial real o aparente, en especial cuando la relación con la contraparte haga presumir falta de independencia o imparcialidad, debiendo comunicar potenciales conflictos de interés.



DESCRIPCIÓN DE SITUACIONES

De acuerdo a lo establecido en el artículo 62 de la Ley N° 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, las siguientes conductas (entre otras) contravienen el principio de probidad:

1. Usar en beneficio propio o de terceros información reservada o privilegiada a que se tenga acceso en razón de las funciones públicas que se desempeñan.
2. Hacer valer indebidamente la posición funcionaria para influir sobre una persona, con objeto de conseguir un beneficio directo o indirecto para sí o para un tercero.
3. Emplear, bajo cualquier forma, dinero o bienes de la institución, ya sea en provecho propio o de terceros. Esta prevención comprende el uso de la jornada laboral.
4. Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo y/o utilizar personal o recursos del organismo en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales.
5. Solicitar, hacer prometer o aceptar, en razón de su cargo o función, para sí o para terceros, donativos, ventajas o privilegios que pudieran implicar un trato preferencial.

En observancia entonces del principio de probidad, los trabajadores de Sercotec reconocemos que en nuestras actividades predomina el interés público, razón por la cual las siguientes serán conductas que deberemos adoptar:

- Mantener la discreción y prudencia en el manejo de los antecedentes a los cuales tenemos acceso en el ejercicio de nuestras funciones y preservar la integridad de dicha información, encontrándose prohibido su uso para obtener beneficios personales o beneficiar a otros.



- Usar eficientemente los recursos y ocupar nuestra jornada laboral ordinaria y extraordinaria en el cumplimiento de las tareas encomendadas, encontrándose prohibidas las actividades personales o políticas en horario de trabajo, así como emplear recursos con tal propósito.
- Rechazar cualquier ofrecimiento de ventajas en beneficio nuestro o de terceros, tales como pagos en efectivo, donaciones, privilegios, servicios o propuestas de trabajo, entre otros, y rehusar contrataciones destinadas a finalidades diversas a los objetivos institucionales.
- Rechazar regalos, invitaciones, favores o beneficios, de cualquier tipo, que nos ofrezcan en el desarrollo de nuestras funciones, con excepción de los donativos oficiales y protocolares que se reciban por cortesía y buena educación, informando a las respectivas jefaturas, e incorporándolo al registro establecido por la Ley del Lobby, en los casos que corresponda.
- Abstenerse de intervenir, en razón de las funciones, en asuntos en que se tenga un interés personal o en que lo tengan el cónyuge, hijos o parientes, y abstenerse de participar en las decisiones en que exista cualquier circunstancia que nos reste la debida imparcialidad.

Por lo anterior, no podemos, por ejemplo, participar de un comité que resuelva sobre la evaluación de un familiar o amigo en un proceso concursal, debiendo comunicarlo a nuestra jefatura.

Tampoco podemos, por ejemplo, solicitar o aceptar regalos o beneficios de nuestros proveedores, y en ningún caso podríamos concederles un trato preferencial en relación a los demás.

Menos aún podemos prestar servicios para empresas relacionadas con el fomento productivo, con las cuales se produzcan conflictos de interés, aun fuera de nuestra jornada laboral.



VI. MECANISMO PARA CONSULTAS, DENUNCIAS Y SANCIONES

Para el caso de consultas que contribuyan a una mejor comprensión del presente Código de Ética, o dudas en situaciones que puedan constituir faltas a la probidad o presentar conflictos de interés, podrá acudir al Coordinador de Integridad Institucional.

Si los trabajadores del Servicio tomasen conocimiento de acciones u omisiones que contravengan los valores, responsabilidades o compromisos definidos en el presente Código de Ética, la primera recomendación es informar a la jefatura directa. Si un trabajador considera que requiere mayor confidencialidad o protección en caso de denuncia, se recomienda informar a través de la plataforma dispuesta para tales fines en la Web institucional e Intranet, en el apartado “Sistema de Integridad Institucional”, Sección de Consultas y/o Denuncias, desde donde se derivará su consulta al Coordinador de Integridad Institucional, quien asegurará la confidencialidad de los datos entregados y su tratamiento.

En caso que los hechos denunciados configuren una infracción a las normas de probidad, podrá la jefatura aplicar las sanciones correspondientes o iniciarse el sumario interno para su investigación. La jefatura puede imponer las amonestaciones sin necesidad de efectuar previamente un sumario. A su vez, las sanciones consisten en amonestación verbal, amonestación escrita con registro en la carpeta



personal y amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sólo podrá ordenar la instrucción de un sumario el Gerente General, quien cursará una resolución ordenando se practique la investigación y designando a un abogado de Fiscalía como Instructor a fin de determinar las eventuales responsabilidades en que pueda haberse incurrido, procedimiento en que todo trabajador de nuestro Servicio tiene la obligación de brindar su colaboración.

Los incumplimientos a los estándares previstos en el Código de Ética, se sancionarán conforme al Código del Trabajo y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que contiene aquellas obligaciones y prohibiciones a las que debemos sujetarnos los trabajadores del Servicio. Además, los hechos constitutivos del incumplimiento podrán originar responsabilidad civil o penal.



GLOSARIO



CONFLICTO DE INTERÉS: Es la incompatibilidad que se produce en actos o negociaciones entre Sercotec y un tercero, cuando entre este último y quien realiza o decide dicho acto y/o participa en la administración, supervisión o control de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir falta de independencia o imparcialidad.

Los conflictos de interés se suscitan en aquellas situaciones en que podemos vernos favorecidos, directa o indirectamente, o favorecer a un tercero, en desmedro del interés público comprometido. Se trata de situaciones potenciales, reales o aparentes, en las que un asunto privado o motivación personal pueden influir en un correcto ejercicio de funciones y en la toma de decisiones objetivas. Por ejemplo, participar en la selección de un cargo al que postula un familiar o una amistad.

PROBIDAD: Es el cumplimiento de una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular, a fin de impedir conflictos de interés en el ejercicio de nuestras labores. Lo contrario a la probidad es la corrupción.

CORRUPCIÓN: Práctica consistente en la utilización de las funciones o los medios institucionales, para obtener un provecho personal o beneficios particulares, ya sean económicos o de otra índole. Por ejemplo, usar recursos institucionales para apoyar determinada posición política.

TRÁFICO DE INFLUENCIAS: Práctica consistente en obtener un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia de la posición, cargo o funciones públicas que se desempeñan. Por ejemplo, aquellas situaciones en que se consigue una ventaja a nuestro favor.



DISCRIMINACIÓN: Práctica consistente en otorgar un trato desigual por motivos de pensamiento político, creencia religiosa, raza, sexo, edad o cualquier situación, que debemos siempre rechazar. Son situaciones que atentan contra la igualdad de oportunidades de las personas.

