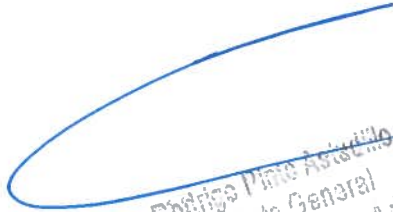


CODIGO DE CONDUCTA EMPRESA PORTUARIA ARICA - 2019



Rodrigo Pinto Astudillo
Gerente General
Empresa Portuaria Arica

CODIGO DE CONDUCTA EMPRESA PORTUARIA ARICA

Art. 1.- En Cuanto a su Ambito de Aplicación. El presente Código de Conducta es complementario al Reglamento Interno de la empresa y sus normas servirán para interpretar e integrar los vacíos, dudas, contradicciones, puntos oscuros o necesarios de interpretación del Reglamento Interno, de las obligaciones referidas a estas materias en los contratos individuales de trabajo y en las disposiciones, instrucciones y órdenes que imparta el Directorio, el Gerente General y los demás ejecutivos respecto del personal de su dependencia.

El Código de Conducta será aplicable a los directores, ejecutivos y trabajadores de la empresa.

Art. 2.- En Cuanto a los Valores. Son valores esenciales, exigibles y compartidos por todas las personas que prestan servicios en la organización y/o a la organización, la integridad y la probidad, la iniciativa y la pro actividad, la orientación a crear valor, la orientación efectividad y eficiencia, el cuidado de los intereses de la empresa, el respeto y cuidado al medio ambiente.

Art. 3.- En Cuanto a los Principios. Son principios éticos exigibles y compartidos por todas las personas que prestan servicios en la organización y/o a la organización, los siguientes:

- a) La honestidad, integridad y probidad
- b) El profesionalismo y competencia
- c) La confidencialidad
- d) La responsabilidad en la toma de decisiones
- e) La transparencia en el actuar
- f) La buena fe en el actuar
- g) El respeto a las personas
- h) La educación en el actuar y en el trato a las personas
- i) El respeto a las jerarquías y normas de la organización

Art. 4.- En Cuanto al Uso y Seguridad de la Información. En el uso y seguridad de la información interna, estratégica y/o privilegiada, se debe ser reservado, minimizar e informar los riesgos de fuga, y queda prohibido obtener ventajas, ganancias o utilizar en beneficio personal o ajeno, en forma directa o indirecta cualquier tipo de información relacionada con los intereses de la empresa.

Art. 5.- En Cuanto a las Relaciones Personales. Las relaciones entre las personas de la empresa y con terceros, deben ser respetuosas, lícitas, de buena fe, éticas, y quedan prohibidos los malos tratos, las presiones indebidas, el acoso sexual, laboral, social, y toda forma de bullying, así como la discriminación por motivos arbitrarios, tales como el racial, religioso, étnico, cultural, social, y cuales quiera otros, y las presiones indebidas.

Art. 6.- En Cuanto a la Prohibición del Abuso. La dignidad de las personas se encuentra especialmente protegida, quedando expresamente prohibida toda acción atentatoria, tales como

el abuso de autoridad, el acoso sexual, el hostigamiento psicológico, el trato despectivo o humillante, así como cualquiera acción de menoscabo a la honra y respeto por los demás.

Art. 7.- En Cuanto a la Autoridad. En ejercicio de la autoridad, nadie puede firmar documentos, representar a la empresa, ejercer o atribuirse autoridad o representatividad, ni exceder sus atribuciones si no ha sido expresamente facultado previamente y por escrito para ello por una jefatura debidamente autorizada.

Art. 8.- En Cuanto al Uso de Bienes. En materia de uso de bienes, en el desempeño de sus funciones, es obligación de todos quienes prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, proteger los bienes, patrimonio, valores, activos e intereses de la empresa, haciendo correcto uso de ellos, cautelando su uso, denunciando e impidiendo su mal uso, quedando prohibido su utilización para fines particulares o su salida fuera de las dependencias, salvo autorización expresa.

Se prohíbe realizar gastos que excedan el presupuesto asignado cada año calendario y/o ejecutar gastos excesivos que contravengan decretos o instructivos presidenciales.

Art. 9.- En Conflictos de Interés. En materia de conflictos de interés, cuando una persona que preste servicios en la empresa y/o a la empresa, tenga un interés personal, directo o indirecto que pueda afectar o ponerlo en situación de afectar la independencia y objetividad de juicio en una decisión o actuación que involucre el interés de la empresa, deberá siempre informarlo a su jefatura y abstenerse en principio de participar en ello. Es obligación de todos, en tales casos, hacer primar el interés de la empresa.

Art. 10.- En Materia de Regalos. En materia de regalos y obsequios, está prohibido para todos las personas que prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, aceptar ni recibir regalos, atenciones, servicios, invitaciones, promesas, dádivas, dineros, y cualesquiera tipo de valores o retribuciones, por tomar o no tomar alguna acción y/o decisión propia del ejercicio de sus funciones, así como tampoco, ofrecer, prometer, ni dar, directa o indirectamente, similares retribuciones. Esta prohibición no alcanza los casos que correspondan a prácticas comerciales, usos sociales, profesionales, de cortesía, protocolo y siempre que no superen el valor de una U.T.M.

Art. 11.- En Materia de Finanzas. En materia de finanzas e inversiones personales, está prohibido adquirir valores de la empresa, salvo que en forma previa se informe por escrito a la Jefatura correspondiente, quien podrá autorizar dicha inversión si esta no afecta el desempeño de responsabilidades, se realiza sin hacer uso de información privilegiada y no infringe el ordenamiento jurídico.

Art. 12.- En Materia de Conducta Personal. En materia de conducta personal y privada, se reconoce y respeta la más amplia libertad en materias ideológicas, políticas, religiosas, filosóficas y de orientación sexual, así como el respeto más absoluto a los principios y derechos fundamentales de toda persona.

Art. 13.- En Materia de Alcohol y Drogas Ilícitas. En materia de Alcohol o Drogas, se prohíbe a toda persona la posesión, consumo, distribución y venta de alcohol y drogas ilícitas en las dependencias de la empresa, así como presentarse al trabajo o a la prestación de servicios bajo la influencia del alcohol o Drogas.

Es deber de todos quienes prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, informar a la jefatura si toma conocimiento de esta infracción.

Art. 14.- En Materia de Fraude. En materia de Fraude, se prohíbe a todas las personas que prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, participar como autor, cómplice o encubridor de cualquier tipo de fraude o ilícito económico en perjuicio de la empresa, o en perjuicio de terceros al interior de la empresa, sean ilícitos civiles o penales, en grado de tentativa, frustrado o consumado. Es deber de todos quienes prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, informar a la jefatura si toma conocimiento de estas infracción.

Art. 15.- Antecedentes Sobre La Prevención de Delitos

Del Modelo de Prevención de Delitos de la EPA.

I. Consideraciones Generales.

La Ley N° 20.393 instituyó la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos previstos en el artículo 27 de la Ley N° 19.913, en el artículo 8° de la Ley 18.314 y en los artículos 21, 39 quáter, 233, 235, 239, 240, 241, 248 bis, 249, 250, 251 bis, 251 quinquies, 287 bis, 287 ter, 260 quáter, 456 bis A y 470 numerales 1° y 11, del Código Penal.

En consideración a lo anterior, la EPA ha implementado un “Modelo de Prevención de Delitos” (MPD), en cumplimiento de sus deberes de dirección y supervisión, modelo que incluye la relación de la EPA con sus Trabajadores, y con todas las personas que prestan servicios en la empresa y/o a la empresa.

II. Definiciones.

Además de las definiciones establecidas en las leyes, para efectos de los contratos que se originen serán aplicables las siguientes definiciones legales:

- a) **Leyes y regulaciones aplicables:** Se entenderá por tales, todas las normas aplicables al contrato que vincule a la EPA con el Trabajador/a, o con con todas las personas que prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, cualquiera sea la naturaleza de estas normas.
- b) **Transacciones Prohibidas:** Se entenderá por tales, toda operación que de conformidad a la Ley N° 20.393, conlleve o pueda conllevar la responsabilidad penal de la EPA.
- c) **Modelo de Prevención de Delitos (MPD):** Es el proceso de gestionar y monitorear a través de diferentes actividades de control, los procesos o actividades que se encuentran expuestas a la comisión de los riesgos de delito señalados en la ley 20.393. La gestión de este modelo es responsabilidad del Encargado de Prevención de Delitos.

III. Procedimiento de Denuncia ante Incumplimientos al Modelo de Prevención de Delitos (MDP).

El Trabajador/a deberá tomar todas las medidas necesarias para prevenir cualquier conducta contraria al MPD de la EPA y cualquier hecho que tenga los caracteres de los delitos señalados en la Ley N° 20.393.

Ante la violación de las normas que informa el MPD, tales como la realización de Transacciones Prohibidas por parte de algún trabajador/a, EPA deberá tomar inmediatamente las medidas necesarias para esclarecer los hechos y evitar cualquier daño eventual al patrimonio o imagen de la EPA.

Es obligación de los trabajadores en el desempeño y prestación de sus servicios, cumplir y hacer cumplir los procedimientos y protocolos operativos y administrativos aprobados por EPA y prestar toda colaboración que le requiera la Encargada de Prevención de los delitos de la ley ya mencionada en el ejercicio de sus funciones.

Le está prohibido a los trabajadores cualquiera participación, como autor, cómplice o encubridor, en toda acción que revista los caracteres de delito de lavado de activos, financiamiento al terrorismo y cohecho, particularmente aquellos tipificados en los artículos 27 de la ley N° 19.913, 8 de la ley N° 18.314 y en los artículos 21, 39 quáter, 233, 235, 239, 240, 241, 248, 248 bis, 249, 250, 251 bis, 251 quinquies, 287 bis, 287 ter, 260 quáter, 456 bis A y 470, numerales 1º y 11, del Código Penal.

Al personal de la empresa le es obligatorio informar inmediatamente al Encargado de Prevención de Delitos y al Gerente General, todo hecho o acto que revista los caracteres de los delitos mencionados en la cláusula anterior, obligación que las partes elevan al carácter de esencial.

La omisión, infracción o retardo de este deber de informar constituye infracción grave de sus obligaciones esenciales del contrato de trabajo.

Las infracciones a la prohibición y al deber de informar expresado en las cláusulas anteriores constituyen infracción grave a las obligaciones del contrato y darán lugar al término anticipado del contrato de trabajo del profesional.

Art. 16.- Canal de Denuncias. En materia del Canal de Denuncias, es obligación de todas las personas que prestan servicios en la empresa y/o a la empresa, denunciar cualquiera infracción de que tomen conocimiento, directo o indirecto, a las normas del presente Código, a las normas del Reglamento Interno, a las normas impartidas por el Directorio, la Gerencia General, los gerentes y ejecutivos superiores, y de cualquiera jefatura en uso de sus facultades, de carácter general y/o carácter particular, así como toda infracción a la ley, sea punible civil, penal o administrativamente.

El Canal de Denuncias de la empresa, se encuentra disponible para toda persona, sea que preste servicios en la empresa, que preste servicios a la empresa o sea un tercero relacionado o ajeno a la misma.

El Canal de Denuncias permite que por vía de correo ordinario y/o por correo electrónico, se canalice toda denuncia a los Directores, y a la Abogada Secretaria de Directorio.

El procedimiento es aquel señalado en el Canal de Denuncias.

Art. 17.- En Materia de Sanciones. En caso de establecerse la efectividad de la denuncia y la responsabilidad de los participantes, se debe proceder a la sanción de la persona, la que consistirá en una amonestación escrita, registrándose en la carpeta personal del infractor o infractora y dependiendo de la gravedad de la infracción deberá además informarse por escrito a la Inspección del Trabajo. En caso de reiterarse la infracción se optará finalmente por la desvinculación de la empresa, por infracción grave a las obligaciones del contrato de trabajo y del reglamento interno. Si el hecho reviste los caracteres de ilícito penal o administrativo, deberá denunciarse el hecho ante la justicia penal o administrativa en su caso.