

Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

/ LIBRO VII. ASPECTOS OPERACIONALES Y ADMINISTRATIVOS / TÍTULO I. Gobierno corporativo / F. Conflictos de intereses y código de ética, conducta y buenas prácticas

F. Conflictos de intereses y código de ética, conducta y buenas prácticas

CAPÍTULO I. Comité y código de ética

La mutualidad será responsable que exista y funcione adecuadamente un comité de ética al interior de la mutualidad, el cual se sugiere que sesione periódicamente y de forma extraordinaria, según lo amerite.

Es recomendable que el comité de ética incorpore en su funcionamiento los siguientes elementos:

- a) Se conforme por al menos dos directores (un director representante del estamento de los trabajadores y otro del estamento de las entidades adherentes) y el fiscal. Además, se sugiere, que se incorpore un representante de los trabajadores de la mutualidad que no sea parte de la alta gerencia, y que haya sido elegido por los trabajadores de la mutualidad, mediante voto universal de forma directa o indirecta;
- b) Ser presidido por un director, el cual mantendrá constantemente informado al directorio respecto al funcionamiento y las materias tratadas en esta instancia;
- c) Poseer un estatuto aprobado por el directorio, y
- d) Es deseable que entre las funciones del comité de ética se establezcan las siguientes:
 - i) Aprobar, implementar y evaluar la aplicación del código de ética, conducta y buenas prácticas en la mutualidad;
 - ii) Proponer medidas al directorio, el cual podrá instruir al gerente general, según su mérito, la aplicación de las acciones correspondientes, y
 - iii) Conocer las inquietudes, consultas y denuncias, respecto de potenciales ilegalidades, fraudes e irregularidades que pudieran estar ocurriendo en las operaciones de la mutualidad, disponiendo de un mecanismo que posibilite a los trabajadores de la mutualidad, a las empresas adherentes, a los trabajadores independientes afiliados, y en general a cualquier legítimo interesado, ingresarlas bajo condiciones adecuadas de disponibilidad, confidencialidad y anonimato. Es recomendable que este mecanismo alimente un registro consolidado de los casos denunciados, sea administrado por el comité de ética de la propia mutualidad y quede a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social, todo en concordancia con lo establecido en la Letra G, Título III de este Libro VII.

Asimismo, es recomendable que el directorio de la mutualidad apruebe y divulgue un código de ética, conducta y buenas prácticas, el cual deseablemente posea elementos que se detallan a continuación.

1. Definición

Se sugiere que el código de ética, conducta y buenas prácticas incentive la conducta ética al interior de la mutualidad, en conformidad con la normativa legal, reglamentaria y administrativa vigente, que rige a las mutualidades. Es deseable que el citado código sea difundido adecuadamente entre sus trabajadores, reflejando y promoviendo los mejores estándares de gobierno corporativo, buenas prácticas laborales, comerciales, con sus afiliados y adherentes, entre otros aspectos.

2. Implementación

Se recomienda que sea responsabilidad del directorio, establecer y difundir un código de ética, conducta y buenas prácticas al interior de la organización, fijando los mecanismos que permitan medir su efectividad, evaluar sus resultados y realizar los ajustes y correcciones que correspondan.

Para los efectos de medir el grado de cumplimiento del referido código, el directorio procurará que se efectúe, a lo menos, una evaluación anual respecto a su aplicación y cumplimiento.

Se sugiere que el código de ética, conducta y buenas prácticas sea conocido por todos los miembros de la entidad y sea de acceso público.

3. Contenido recomendado

Se sugiere que en el código de ética se incluyan los siguientes elementos:

- a) Declaración de valores, esto es, señalar los valores que resultan preponderantes para la mutualidad, como por ejemplo: integridad y probidad; compromiso con las entidades empleadoras adherentes y trabajadores independientes afiliados, compromiso con los trabajadores, pensionados y beneficiarios;
- b) Relación con las entidades empleadoras adherentes y sus trabajadores, los trabajadores independientes afiliados, los trabajadores de la mutualidad, pensionados, beneficiarios, los servicios públicos, otras entidades, es decir, con la comunidad en general del lugar donde exista presencia de la mutualidad, indicando que ésta tendrá como objetivo entregar con calidad y oportunidad las prestaciones que correspondan, basándose en el respeto, la transparencia, la dignidad e igualdad en el trato;
- c) Mecanismos para manejar los conflictos de interés, en donde el interés personal, directo o indirecto pueda afectar la independencia de juicio en una decisión o actuación que involucre a la entidad. En estos casos, se debe dejar claro que deben primar los intereses de la mutualidad por sobre los propios, debiendo ser informada dicha situación según lo establezca la propia mutualidad en el código de ética, conducta y buenas prácticas;
- d) Manejo y uso de la información, que conoce en el uso de su función en la mutualidad o de su desempeño en ella, de modo que los miembros del directorio, los gerentes, el fiscal o cualquier trabajador no pueda obtener ventajas o ganancias mediante la utilización de la información reservada o estratégica de la mutualidad, ya sea directa o indirectamente, o para beneficio propio o ajeno;
- e) Prohibición o tratamiento respecto a regalos, obsequios, atenciones, servicios u otra clase de favores o beneficios que, por una parte puedan recibir los trabajadores de la mutualidad o por otra, la propia mutualidad pueda entregar a terceros, todo motivado por querer influir en las decisiones vinculadas a procesos de compras, ventas, adquisiciones, licitaciones u otras negociaciones;
- f) Establecer el debido ejercicio de poder o autoridad, para lo cual se debe expresar que quienes firmen documentos o representen a la entidad, lo deban hacer debidamente investidos con dicha atribución o facultad, lo cual debe quedar constatado;
- g) Promoción de la cultura anti fraude, lo cual implica alentar a los trabajadores a preocuparse por la materia generando los debidos protocolos para realizar denuncias y dar su tratamiento, considerando que los fraudes, ilícitos e irregularidades pueden tener diversas formas de operar;
- h) Estipular que los trabajadores deben cumplir con el código, las leyes, regulaciones, estatutos, políticas y otras instrucciones administrativas que le sean aplicables;
- i) Mecanismos de confidencialidad para el tratamiento de las denuncias presentadas por los trabajadores o adherentes, y
- j) Establecer la prohibición de adoptar medidas antiéticas.

CAPÍTULO II. Conflictos de interés

El conflicto de interés supone un acto, negociación, contrato u operación en el que concurren el interés de la mutualidad con aquél del director, gerente o trabajador en general, sea o no de carácter económico, y en cuya resolución se podría privilegiar el interés propio, implicando la lesión o la falta de persecución de los mejores intereses de la mutualidad.

Es recomendable que las mutualidades observen los elementos que se enuncian en el presente acápite, además de no celebrar contratos de provisión de bienes o prestación de servicios con los directores y gerentes de la propia mutualidad, así como con sus personas relacionadas, según el siguiente detalle, a menos que se trate de casos calificados, debidamente fundamentados por esa entidad en cada caso:

- a) Las personas vinculadas a los anteriores por parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad inclusive;
- b) Sociedades de personas en donde los directores, gerentes o sus parientes ya individualizados, formen parte;
- c) Sociedades comanditas por acciones o anónimas cerradas en que sus directores, gerentes o los parientes de éstos, ya individualizados, sean accionistas, y
- d) Sociedades anónimas abiertas en que sus directores, gerentes o los parientes, ya individualizados, sean dueños de acciones que representen el 10% o más del capital.

En caso que el contrato se realice con los directores y gerentes o con las personas naturales y jurídicas, vinculadas a éstos, señaladas en las letras anteriores, deberán informar tal situación en la columna "Observaciones" del Anexo N°11 "Contrataciones de bienes y servicios", de la Letra H, del Título III, de este Libro VII, independiente del monto de los contratos.

Asimismo, se sugiere que la mutualidad disponga de un canal para que los trabajadores, así como sus personas relacionadas,

según las letras anteriores, puedan informar al directorio aquellos contratos que suscriban con la propia mutualidad. En el caso que se realicen contratos de este tipo y que su suma anual sea mayor o igual a 2.000 unidades de fomento, deberán informar tal situación en la columna "Observaciones" del Anexo N°11 "Contrataciones de bienes y servicios", de la Letra H, del Título III, de este Libro.

Al respecto, es deseable que el directorio se pronuncie cuando considere inconveniente la relación.

CAPÍTULO III. Prevención de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho

La mutualidad deberá adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido mediante la Ley N°20.393, la cual regula la prevención de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho.
