

Código de Ética y Comportamiento

“Sentrica SPA”

Código de Ética y Comportamiento

Sentrica SPA

El presente Código de Ética y Conducta (el "**Código de Ética**") tiene por objeto fortalecer los valores y compromisos organizacionales que rigen a Sentrica SPA (en adelante indistintamente "**Sentrica**" o la "**Empresa**"), con sus clientes, proveedores, trabajadores y con el mercado en que participa.

De este modo, el presente documento constituye un instrumento que permitirá establecer directrices de conducta para quienes forman parte de Sentrica regulando su comportamiento, tanto en lo relativo a la integridad de las personas como en relación con la legalidad vigente. Se busca a través de este Código de Ética fortalecer la convivencia saludable entre los diversos participantes de Sentrica, promoviendo integridad y transparencia entre los mismos.

El presente Código persigue que quienes forman parte de Sentrica desplieguen, en el desarrollo de sus funciones, un comportamiento en base a los principios fundamentales éticos descritos en el texto de este Código. El presente Código de Ética por sí solo, no garantiza el comportamiento ético de cada uno de los miembros de Sentrica, sino que requiere además del compromiso y colaboración de cada uno de quienes forman parte de esta Empresa.

TÍTULO PRIMERO

OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo Primero: Objetivos.

El Código de Ética tiene los siguientes objetivos:

- Crear un marco de referencia respecto a las conductas esperadas de los miembros de Sentrica, estableciendo aquellos criterios y premisas claras que se encuentran contenidas en el presente Código de Ética y que permitan ajustar el actuar de todos quienes se desempeñan dentro de Sentrica.
- Promover estándares éticos para los efectos antes señalados.
- Establecer una mejora continua del clima laboral al promover obligaciones y derechos comunes, fomentando un ambiente de respeto e igualdad dentro de Sentrica.

Artículo Segundo: Ámbito de Aplicación.

Este Código de Ética es aplicable a todas las personas que trabajan en o para Sentrica, independiente de la calidad jurídica o relación contractual que se mantenga con la organización e independiente del lugar en que se encuentre desarrollando sus labores: dependencias propias, trabajo en terreno,

teletrabajo u otras. Además, se dará a conocer este Código de Ética a cualquier persona que se relacione con Sentrica de manera tal que actúen en observancia con este Código.

El Código de Ética se encuentra a disposición de cada uno de los integrantes de Sentrica y de terceros que se relacionen con la organización en la página web www.Sentrica.cl/codigodeetica. El presente documento forma parte, junto a otros instrumentos, de la Política de Cumplimiento de Sentrica.

TÍTULO SEGUNDO

MISIÓN Y VALORES

Artículo Tercero. Objetivo de la Empresa

El objetivo de Sentrica es ayudar a sus clientes a realizar sus proyectos y convertirlos en realidad, brindando soluciones integrales y personalizadas, poniendo énfasis en la optimización de recursos y tiempo destinado a ellos, logrando así entregar la tranquilidad de que con el apoyo de la empresa los clientes encontrarán la mejor solución a sus necesidades, tanto operativas como de gestión de sus iniciativas estratégicas

Artículo Cuarto. Valores.

Sentrica declara su total adhesión a los siguientes valores

- a) Colaboración y respeto entre todos los participantes en nuestras tareas: Todas nuestras actividades son desarrolladas en el marco de la colaboración, con respecto y considerando la seguridad y la dignidad de nuestros trabajadores como punto importante. Asimismo, Sentrica busca relacionarse con entidades que tengan el respeto como base para una relación de negocios.
- b) Transparencia: Sabemos que para mejorar debemos contar con información clara, oportuna y transparente. Fomentamos la comunicación honesta con todos nuestros relacionados.
- c) Proactividad: Buscamos la solución y proponemos mejoras continuamente. Incentivamos un ambiente de trabajo que genere constantemente ideas innovadoras y en miras de aumentar el valor de todo lo que hacemos.

Todos los miembros de Sentrica y sus trabajadores comprometen sus máximos esfuerzos con la calidad del trabajo realizado. Asimismo, Sentrica exigirá a sus proveedores y clientes el mismo estándar.

TÍTULO TERCERO

MANDATOS ETICOS FUNDAMENTALES

Artículo Quinto. Relaciones de respeto entre los diversos miembros de Sentrica.

En todo momento Sentrica y sus miembros deben resguardar que sus relaciones sean de respeto y cordialidad, promoviendo de este modo entornos de confianza que permitan a todos y todas manifestar sus opiniones y/o sugerencias, tanto en el ejercicio profesional para mejorar el desarrollo de sus labores, como en sus relaciones interpersonales. Damos el mismo trato a quienes se relacionen con nosotros, sin importar el tamaño de la organización que representen.

Artículo Sexto. Rechazo a la discriminación.

Sentrica promueve la dignidad de las personas, rechazando actitudes discriminatorias basadas en aspectos raciales, de religión, sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, ascendencia, estado civil, discapacidad, entre otros, tanto respecto de sus miembros, como respecto de postulantes a nuevos puestos de trabajo. La no discriminación arbitraria debe ser parte de los procesos de reclutamiento y contratación, así como de la definición de términos y condiciones de empleo, (V.gr.: tareas a realizar, capacitación, remuneración, beneficios, promoción, transferencia y disciplina interna).

Artículo Séptimo. Rechazo al acoso sexual.

Sentrica sanciona y repudia toda conducta de acoso sexual, según lo establece el inciso segundo letra a) del artículo 2° del Código del Trabajo, a saber: *“entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

Asimismo, Sentrica entenderá como conducta de acoso sexual, toda presión indebida ejercida en contra de la persona afectada para silenciar tales conductas.

Artículo Octavo. Rechazo al acoso laboral y violencia en el trabajo.

En Sentrica se rechaza cualquier tipo de conducta de acoso laboral, sea psicológico o verbal que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo, humillante u hostil.

Para efectos de este Código de Ética se entiende como conducta de acoso laboral aquella definida por el inciso segundo letra b) del artículo 2 del Código del Trabajo que señala: *“el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

Del mismo modo, Sentrica repudia y no acepta conductas de violencia en el trabajo, entendiendo a éstas, como aquellas definidas por el inciso segundo letra c) del artículo 2 del Código del Trabajo que establece: *“La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”*.

Artículo Noveno. Comunicaciones internas oportunas y transparentes.

Es importante que las comunicaciones entre los miembros de Sentrica sean oportunas, directas y transparentes, entendiendo por tales, aquellas que se dan dentro de un marco de cordialidad, claridad, honestidad y premura. Este compromiso debe observarse especialmente en cuanto a los objetivos de Sentrica y la información de carácter laboral que pueda afectar directamente a los miembros de la organización, tales como: funciones, metas, cumplimiento de normativa, descripción de cargos, criterios de evaluación, tipos de contratación, etc.

Los asociados de Sentrica podrán acceder de manera igualitaria a la información que Sentrica genere en el desarrollo normal de sus objetivos y naturaleza, quedando exenta de esta obligación la información que a Sentrica le sea entregada a modo confidencial, reservada o de distribución limitada.

Artículo Décimo. Trato igualitario.

Sentrica promueve la asignación igualitaria de labores entre sus miembros de acuerdo al cargo que cada uno de los trabajadores ostenta dentro de la Organización mediante un trato equitativo en la exigencia de tareas, deberes y derechos que les corresponde.

El trato igualitario también es extendible a las relaciones que Sentrica tenga con proveedores o clientes, no influyendo en este trato el tamaño organizacional, el valor de la relación comercial o cualquier otro tipo de discriminación arbitraria.

Artículo Undécimo. Uso de activos y bienes de Sentrica.

Son bienes de propiedad de Sentrica los recursos materiales y bienes intangibles, tales como como: la imagen corporativa, reputación, datos e información, derechos de propiedad intelectual e industrial y/o los programas y sistemas informáticos.

Todos los miembros de Sentrica utilizan adecuadamente los recursos y bienes que Sentrica les provee sólo con la finalidad de desarrollar correctamente sus funciones profesionales; jamás para beneficio propio o de terceros no relacionados, por lo que se comprometen a su cuidado, correcta mantención y resguardo.

En caso de que el ejercicio profesional requiera el desplazamiento de miembros de Sentrica a ciudades en que se requiera pernoctar fuera de sus respectivos hogares, éstos se comprometen a hacer uso adecuado de las instalaciones que al efecto se le faciliten, por lo que en ningún caso podrán hacer uso de ellas para provecho personal.

Artículo Duodécimo. Integridad personal.

Quienes sean miembros de Sentrica entienden la importancia de las labores que desempeñan, es por ellos que utilizan su tiempo de jornada laboral exclusivamente para los servicios que han sido contratados y no en actividades personales no relacionadas con el ejercicio de su labor.

La obligación de integridad personal es reconocida por Sentrica como fundamental para sus directores, administradores y trabajadores, quienes deberán comportarse en todo momento asumiendo y reconociendo que son representantes de Sentrica, sus valores y misión.

Artículo Décimo Tercero. Calidad profesional.

Los trabajadores de Sentrica deben prestar sus servicios con calidad profesional de excelencia, probidad y siendo en todo momento coherentes en la ejecución diaria de sus funciones, creando de este modo relaciones de confianza en todo el proceso de negocios de Sentrica.

El mal uso de información u otras acciones que pongan en juego la credibilidad de quienes prestan sus servicios profesionales, son conductas reprochables y que no se condicen con los valores de Sentrica.

Asimismo, quienes formen parte de Sentrica velarán en todo momento por la propiedad intelectual de información y documentación a la que tengan acceso y propenderán la protección de datos personales a los que pueda acceder.

Artículo Décimo Cuarto. Pluralidad.

Sentrica al ser una organización que presta servicios técnicos de alta complejidad, y es por ende una entidad eminentemente pluralista, por lo que no se involucra directa o indirectamente con ninguna actitud partidista o electoral.

El pensamiento político individual de cada miembro de Sentrica no involucrará a la organización frente a terceras personas.

Artículo Décimo Quinto. Conflicto de intereses.

En caso de que las relaciones personales, profesionales o de otra índole, interfieran o puedan interferir, directa o indirectamente en la objetividad de las funciones de los miembros de Sentrica, podrá ser considerado un conflicto de interés. Así por ejemplo, constituye un conflicto de interés el recomendar la contratación de familiares o amigos de miembros de Sentrica, sin informar dicha situación a la jefatura respectiva; que uno de los miembros de Sentrica tenga un amigo o familiar en instituciones a las cuales Sentrica presta servicios. En cualquier caso, toda situación que pueda representar un conflicto de interés se debe informar a la jefatura respectiva para que sea ésta quien defina las vías de acción que correspondan.

Cada miembro de Sentrica tiene el deber ético de evitar cualquier situación que implique un conflicto de interés en el ejercicio de sus funciones.

Las decisiones de quienes forman parte de Sentrica deben ser tomadas en base a argumentos técnicos y no deben ser el resultado de intereses personales.

En consecuencia, no es esperable que los miembros de Sentrica promuevan a nuestra organización como una plataforma para fomentar intereses externos, de negocios o para beneficiar familiares o amigos.

En el evento que un miembro de Sentrica considere que una determina conducta puede revestir características de conflicto de interés, deberá informar a la brevedad dicha situación al correo denuncias@sentrica.cl

Artículo Décimo Sexto. Regalos, soborno y cohecho.

Con el objeto de resguardar la probidad de los miembros de Sentrica, éstos no podrán, en el ejercicio de sus labores, aceptar de terceros, sean éstos contrapartes o no, regalos, favores o cualquier otro tipo de beneficio.

Asimismo, ninguno de los miembros de Sentrica durante el ejercicio de sus funciones podrá ofrecer directa o indirectamente a sus contrapartes y/o a un funcionario público regalos, beneficios, trabajos, favores, viajes, pagos, donaciones, servicios, entre otros, que los favorezcan en lo personal o a terceros. (soborno o cohecho).

Con todo, quienes formen parte de Sentrica podrán dar regalos o realizar invitaciones, siempre que éstos sean efectuados dentro de un contexto de cortesía o marketing y no como un incentivo en el accionar de la contraparte y previa aprobación de la jefatura respectiva.

TÍTULO CUARTO

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Artículo Décimo Séptimo. Modelo de Prevención de Delitos Económicos.

Sentrica declara expresamente conocer la legislación a la que hace mención este artículo, como su responsabilidad de implementar un modelo de prevención de delitos de conformidad a lo establecido en las Leyes Nos 20.393 y 21.595, sus modificaciones posteriores o leyes complementarias.

TÍTULO QUINTO

CONSULTAS Y DENUNCIAS

Artículo Décimo Octavo. Consultas al Código de Ética.

Todo integrante de Sentrica podrá realizar las consultas que estime conveniente relativas a las materias y/o aplicación de que trata este Código de Ética. Para tales efectos, Sentrica ha creado la siguiente dirección <https://www.sentrica.cl/canaldenuncias.html>

Formulada una consulta a la dirección indicada en el párrafo anterior, Sentrica tiene la obligación de contestar acuso de recibo dentro de un plazo de 15 días hábiles desde la fecha de envío del respectivo correo.

Sentrica analizará la consulta que le fuera formulada y deberá contestar, en atención a la complejidad de la misma, dentro de un plazo máximo de cinco a diez días hábiles.

Las consultas que al efecto se formulen tendrán el carácter de reservadas.

Artículo Décimo Noveno. Denuncias por infracción al Código de Ética.

Todo integrante que se encuentre en presencia de una acción u omisión que implique un incumplimiento al presente Código podrá formular su denuncia a la siguiente dirección de correo electrónico <https://www.sentrica.cl/canaldenuncias.html>

La denuncia debe formularse en términos claros, proporcionando información concreta de los hechos e indicando el principio ético infringido.

Las denuncias formuladas, tanto respecto a la identidad de la persona que la presenta, como el contenido de la misma son estrictamente reservadas, salvo que producto de la investigación que al efecto se realice que adopte una decisión en contrario.

Formulada una denuncia a la dirección de correo indicada en el párrafo anterior, Sentrica tiene la obligación de contestar acuso de recibo dentro de un plazo de 5 días hábiles desde la fecha de envío del respectivo correo.

Sentrica analizará la denuncia que le fuera formulada y deberá contestar, en atención a la complejidad de la misma, dentro de un plazo máximo de diez a quince días hábiles.

En caso de comprobarse que los hechos denunciados carecen de sustento o bien son manifiestamente falsos, quedará sin efecto la denuncia y se comunicará de ello a la parte denunciante. En este caso, los antecedentes pasarán a Gerencia General de Sentrica, para que este órgano la evalúe y defina los pasos a seguir.

Con todo, aquellas denuncias que digan relación con conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo se someterán al procedimiento que se indica en el artículo siguiente.

Artículo Vigésimo. Denuncias por infracción al Código de Ética en lo que dice relación a normas por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.

En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito a la dirección de correo electrónica indicada en el artículo décimo noveno anterior o de manera verbal a Sentrica, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba tiene la obligación de levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Una vez recibida la denuncia relativa a estas conductas Sentrica iniciará los procedimientos dentro de los plazos contemplados en los artículos 211-B bis, 211–C, 211-D y 211- E, todos del Código del Trabajo, sujetándose en todo momento a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Con todo, el procedimiento de investigación por infracción a las materias de que trata este artículo se ajustará, a lo dispuesto en el artículo 211-B del Código del Trabajo y al Reglamento que dicte el Ministerio del Trabajo dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°21.643 o Ley Karin.

TÍTULO SEXTO

DE LAS SANCIONES ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO

POR LAS INFRACCIONES COMETIDAS

Artículo Vigésimo Primero. Carácter vinculante del Código de Ética.

Las disposiciones de este Código de Ética son de carácter obligatorio. El incumplimiento a las disposiciones de este acarrea la aplicación de un procedimiento de investigación interno, que una vez finalizado y de comprobarse una actuación en infracción al Código conllevará la aplicación de las sanciones que se indican en los artículos siguientes.

El procedimiento de investigación será aquel contemplado en el artículo decimo noveno o vigésimo, según la materia de la que se trate.

Artículo Vigésimo Segundo. Sanciones por infracciones al Código de Ética.

Las sanciones aplicables por infracciones a este Código, que no sean de las infracciones de que trata el artículo siguiente, y dependiendo de la gravedad de éstas, son las siguientes:

- a) Amonestación Verbal: Consiste en la reprensión privada y directa que se hará personalmente a quien infrinja este Código, sin dejar constancia.
- b) Amonestación o Censura por Escrito: Consiste en la reprensión que se hace a quien infrinja este Código por escrito, dejando constancia por escrito. Esta amonestación procederá en caso de reiteración de la misma falta o de la gravedad de ella.

Artículo Vigésimo Tercero. Sanciones por infracción al Código de Ética en lo que dice relación normas por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.

Luego del proceso de investigación respectivo y llegando a la conclusión de la existencia de un hecho que constituya un acto de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, el denunciado podrá ser sancionado con el término de la relación laboral de conformidad lo prescribe el nuevo artículo 211-E en relación a las letras b) y f) del número 1 del artículo 160, ambos del Código del Trabajo.

En caso de que la infracción sea cometida por quien presta servicios profesionales a Sentrica, y no bajo una relación de subordinación o dependencia, la sanción podrá comprender alguna de las sanciones indicadas en el artículo anterior hasta el término inmediato del contrato a honorarios o servicios respectivo.

TÍTULO SÉPTIMO

DE LA REVISIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Artículo Vigésimo Cuarto. Revisión y actualización del Código de Ética.

El contenido del Código de Ética será actualizado y revisado periódicamente, adaptándolo a los cambios que experimente Sentrica y la regulación vigente.

Será responsabilidad de Sentrica disponer de procedimientos participativos de evaluación y modificación al presente Código de Ética.