



# **CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

**2022**

# CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>PRINCIPIOS BÁSICOS DE REDSALUD</b>	<b>4</b>
<b>GUÍAS DE CONDUCTA ÉTICA DE REDSALUD</b>	<b>6</b>
<b>PREVENCIÓN DE DELITOS (LEY N° 20.393 Y SUS MODIFICACIONES)</b>	<b>11</b>
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO</b>	<b>17</b>
<b>CARTA DE ADHESIÓN Y COMPROMISO</b>	<b>18</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente Código de Ética y Conducta tiene por finalidad orientar el comportamiento de los trabajadores (as) y Directores de Empresas RedSalud y sus empresas relacionadas, en adelante “RedSalud”, a objeto de alinear su actuar a los principios y comportamientos transversales de la institución.

Se define como trabajador /a de RedSalud, a todos los empleados de tiempo completo incluyendo administrativos, de nivel gerencial, personal profesional clínico.

Se define como director /a de RedSalud, quien está a cargo de definir los valores, proteger la posición financiera; adoptar un plan estratégico; determinar si la empresa ha constituido adecuados sistemas de reportes y controles internos; evaluar el rendimiento e idoneidad de la administración, entre otros aspectos relevantes.

Por ende, el presente código se compone de una serie de normas, pautas, criterios y reglas que deben ser cumplidas por todos los trabajadores (as) y Directores de RedSalud.

Debe entenderse que su contenido complementa, sin reemplazar, lo establecido en los contratos individuales de trabajo, el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, la ley 20.393, que establece y regula en Chile la responsabilidad penal de las personas jurídicas y cualquier otra Política y/o Procedimiento existente y en vigencia.

Se debe hacer uso de la buena fe y del buen juicio en la revisión y aplicación del presente Código de Ética y Conducta y/o consultar a la jefatura directa o Gerencia correspondiente, frente a cualquier situación que presente un conflicto ético de alta complejidad y requiera esclarecer algún concepto o contexto para su proceder.

## II. PRINCIPIOS BÁSICOS DE REDSALUD

### **1. Integridad**

Los trabajadores (as) de RedSalud deberán actuar siempre con integridad. Las relaciones deben construirse sobre principios de comunicación sincera y honesta, tanto en el lugar de trabajo, como con los trabajadores (as), pacientes, clientes y proveedores. Sin perjuicio de lo anterior, siempre se debe contemplar la necesidad de mantener confidencialidad estricta con respecto a información reservada.

### **2. Responsabilidad**

Cada trabajador (a) tiene el deber de conocer y cumplir con este Código de Ética y Conducta, teniendo siempre en cuenta que obra por cuenta de RedSalud únicamente en las situaciones que se le ha otorgado poder o autorización para ello, ya sea por la naturaleza de su labor o expresa instrucción. En consecuencia, deberá abstenerse de actuar bajo el nombre de la compañía cuando no ha sido autorizado para ello o, en caso de llevar a cabo la acción no permitida, dejar en claro que obra a título personal.

Se entenderá que el trabajador (a) debe tener especial cuidado en aclarar por cuenta de quién actúa, por ejemplo, en caso de adhesión a alguna campaña política, emitir opiniones a medios públicos, participar en actividades de organizaciones sociales y comunitarias de cualquier tipo, efectuar donaciones, elevar solicitudes a las autoridades, entre otros.

Además, deberá tener especial atención al relacionarse con algún funcionario (a) de gobierno y/o autoridad pública, ya que se verificará si realmente es requerido dentro de sus funciones en representación de RedSalud.

### **3. Imparcialidad**

Proceder, en las decisiones y el actuar en representación de RedSalud, en forma justa, balanceada y objetiva, sin tomar en cuenta situaciones, vínculos o intereses personales en las gestiones o mensajes que transmite. La imparcialidad también considera tratar a todos de igual forma, considerando oportunidades otorgadas, evitando favoritismos o discriminación por edad, sexo, orientación sexual, estado de salud, nacionalidad, inclinación política y/o creencias espirituales y en todos los otros aspectos implicados dentro de una relación profesional con el resto de sus trabajadores (as).

### **4. Deber de comunicar infracciones**

Los trabajadores (as) de RedSalud deben informar sobre cualquier conducta o acción que, según su parecer y de buena fe, insinúe una violación de las leyes vigentes, de este Código de Ética y Conducta o del Manual de prevención de delitos de RedSalud.

La comunicación respectiva debe ser efectuada ante la jefatura correspondiente o conforme a lo indicado en los procedimientos establecidos. Deben considerarse dentro de las violaciones referidas, conceptos tales como: registros contables, controles

internos contables, temas de auditoría o cualquier práctica financiera engañosa o comportamientos en conflicto con los principios establecidos.

Es preciso indicar que los trabajadores (as) de RedSalud, cuentan con mecanismos de protección. Relacionados a la confidencialidad del denunciante en el ingreso a la Línea de ética y también garantizando al denunciado la posibilidad de ser oído. De acuerdo a lo establecido en el Modelo de Prevención de Delitos y Reglamentos Internos de Orden Higiene y Seguridad de cada sociedad.

## **5. Confidencialidad**

RedSalud garantiza la protección de la información que posee y se abstiene de indagar en datos reservados, salvo en caso de expresa autorización y en conformidad con las normas jurídicas vigentes. Por otro lado, los que integran RedSalud no deberán utilizar ni divulgar información reservada con objetivos no ligados a la ejecución de su propia actividad, como en el caso de abuso de información confidencial o manipulación del mercado. En relación a la Ley N° 20.584, que Regula los Derechos y Deberes que tienen las Personas en Relación con Acciones Vinculadas a sus Prestaciones de Salud y la Ley N° 19.628, sobre Protección de Datos de Carácter Personal.

## **6. Relación con los colaboradores**

Los trabajadores (as) de RedSalud constituyen un componente indispensable para su óptimo funcionamiento. Por tal razón, la organización patrocina y promueve el valor de las personas, con el objeto de mejorar e incrementar las competencias y competitividad de las capacidades que posee cada trabajador (a).

Además, RedSalud garantiza la integridad física y moral de sus trabajadores(as), promoviendo condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual, las reglas de comportamiento propias de la buena educación y un ambiente seguro y saludable.

No se aceptan solicitudes o amenazas que induzcan a las personas a actuar en contra de la ley o del Código de Ética y Conducta, o a adoptar comportamientos lesivos para las convicciones y preferencias morales y personales de cada individuo.

## **7. Cumplimiento de Leyes y Normas**

RedSalud y sus trabajadores (as) tienen el deber de cumplir con las leyes y reglamentos pertinentes y que sean aplicables a su actividad. Será responsabilidad de cada trabajador (a) encontrar el adecuado asesoramiento en materia de los requisitos legales pertinentes al desarrollo de sus labores particulares. No obstante a lo anterior, ante posibles consultas de los trabajadores (as), estos podrán efectuarlas a su correspondiente Gerencia o al Oficial de Cumplimiento, como fuentes de información, para que estos puedan efectuar la correspondiente instrucción.

Asimismo se establece que los procedimientos establecidos en cada uno de los reglamentos deberán tener preponderancia en las materias que estos impliquen y en ninguna circunstancia este último podrá actuar como una segunda instancia.

## **8. Negocio**

Respecto a la diversidad de leyes y reglamentos específicos aplicables a la operación de RedSalud y su participación en transacciones y negocios, los trabajadores (as) relacionados con transacciones comerciales deben siempre estar al tanto y observar su debido cumplimiento.

## **9. Informes financieros**

RedSalud informa su situación financiera con fidelidad e integridad, de acuerdo con los principios establecidos para que la información contenida sea cierta y comparable. Tiene procesos y controles internos adecuados, con el objeto de garantizar que la contabilidad y los informes financieros cumplan con todos los aspectos legales y reglamentarios, para así reflejar la situación real en todas sus cuentas y transacciones.

## **10. Uso de información privilegiada**

Se entenderá como “información privilegiada” aquella no pública que probablemente tenga un efecto significativo sobre el precio de realización de transacciones u operaciones financieras. Como por ejemplo en la celebración o rescisión de un contrato, por entrega a futuros proveedores de información de presupuestos, para la adjudicación de materiales, bienes y servicios licitados u otros.

Los trabajadores (as) de RedSalud deberán actuar en estricto cumplimiento con todas las normas y reglamentos aplicables a la no divulgación de información reservada y/o privilegiada.

No están permitidas las transacciones y/u operaciones financieras mientras se esté en poder de información privilegiada, ni podrá revelar dicha información a cualquier individuo dentro o fuera de la organización, lo que incluye a familiares, amigos, compañeros de trabajo, entre otros.

### **III. GUÍAS DE CONDUCTA ÉTICA DE REDSALUD**

Las guías de conducta ética pretenden constituirse en una fuente de orientación para RedSalud y sus trabajadores (as), de manera que las decisiones y conductas de todos quienes trabajamos en RedSalud se ajusten a normas mínimas y principios básicos que constituyan un marco de referencia, en las siguientes materias:

#### **1. Conflicto de Interés**

Se entenderá que existe conflicto de interés cuando interfieren intereses personales o de terceros, ajenos a RedSalud, durante las decisiones propias del giro desarrollado por la organización. Con el fin de evitar dichos conflictos, quienes integran RedSalud asumen el compromiso de proteger, ante todo, los intereses de RedSalud en la toma de decisiones, especialmente en situaciones que impliquen intereses personales de los trabajadores (as).

Si el contrato del trabajador (a) lo indica, se asume la exigencia de no desempeñar actividad alguna distinta durante la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de que, una vez concluido el horario laboral, podrán participar en otros trabajos y actividades, siempre que no pugnen con los intereses de RedSalud.

Los trabajadores (as) podrán colaborar con artículos en revistas o publicaciones de diversa naturaleza, participar en conferencias privadas o públicas o de naturaleza académica, siempre que no exista divulgación de Información confidencial ni de Propiedad Intelectual de RedSalud.

A continuación, se exponen ejemplos de los cuales los trabajadores (as) deben estar especialmente enterados:

- a. **Oportunidades de negocio:** Queda prohibido llevar a cabo negocios particulares, para sí mismo o familiares incluyendo el cónyuge, hasta el 2° grado de relación de parentesco, derivados de la ejecución de sus funciones laborales y contractuales, del uso indebido de su posición dentro de RedSalud o a la información propia que posee de la organización.
- b. **Sobornos, cohechos y/o equivalentes:** No está permitido, sea en forma directa o indirecta, solicitar, recibir, ofrecer o dar cualquier tipo de soborno, cohecho u otro beneficio ilegal o no ético a trabajadores (as) u otros representantes de RedSalud o terceros. Al suceder cualquiera de dichas ofertas o propuestas, éstas deberán ser informadas inmediatamente a la administración superior.

Los trabajadores (as) deben informar sobre situaciones o transacciones relacionadas que pudieran dar lugar a un conflicto de interés. Si sospecha que está implicado en dicha situación debe informar al nivel Gerencial o al Encargado de Prevención de Delitos, para así aclarar si existe un conflicto y cómo debe ser resuelto.

## 2. Regalos y cortesías

Ningún trabajador (a) de RedSalud podrá ofrecer o recibir incentivos, entendiendo éstos como algo que se recibe o da, sin perjuicio de su naturaleza, con el objeto de influir en forma inadecuada en la toma de decisión de una persona o sociedad.

Se encuentra prohibido para los trabajadores (as) de RedSalud aceptar como regalo dinero en efectivo, incluso vales o tarjetas de regalo equivalentes a un monto de dinero en moneda nacional o extranjera.

Con todo, se permite dar o recibir regalos o cortesías cuando éstos tienen un valor razonable (tope 1 UF) y la ocasión o época del año sea apropiada.

Al momento de dar o recibir un regalo o cortesía, deberá considerarse si la reputación del trabajador (a) y/o de RedSalud, pueden estar comprometidas por la naturaleza del regalo o cortesía.

Las siguientes preguntas lo ayudarán a determinar si un obsequio o invitación son apropiados. Si usted responde que “sí” a alguna de estas preguntas, deberá devolver el obsequio de manera cordial. Si usted es la persona que quiere otorgar un regalo, por favor comuníquese por anticipado con su superior.

- a) ¿Se sentiría mal si en el periódico de mañana leyera algo relacionado con el regalo?
- b) ¿Siente la necesidad de justificarse por el regalo?
- c) ¿El regalo satisface en primer lugar sus intereses personales?
- d) ¿El regalo está más allá de la conducta comercial común?
- e) ¿Se sentiría mal si le comenta a su jefe o a un colega acerca del obsequio?
- f) ¿El regalo podría influir en sus decisiones comerciales y provocar que le brinde un trato preferencial injusto al socio comercial?
- g) ¿Se sentiría en deuda con la persona que le entregó el regalo?
- h) ¿El regalo se encuentra más allá de lo que usted mismo pagaría?

En este mismo sentido, se sugiere que ante la formulación de una eventual denuncia, el trabajador (a) deba revisar a su respecto:

- ¿Es verdad lo que denuncio?
- ¿Es bueno denunciarlo?
- ¿Es útil denunciarlo?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “no”, el trabajador (a) deberá abstenerse de realizar el acto en cuestión y tiene además el derecho y la obligación de hacer la consulta o la denuncia mediante los canales definidos en este Código. En organizaciones que enfrentan entornos competitivos y altamente dinámicos nada tiene de reprochable que se planteen dudas. No se debe dejar de consultar, lo importante es resolverlas oportuna y adecuadamente.

### **3. Relación con Proveedores, Contratistas, Prestadores de Servicio y Autoridades**

RedSalud busca establecer con sus proveedores, contratistas y prestadores de servicios en general, relaciones transparentes y justas, garantizando un acceso igualitario a todos aquellos proveedores que cumplen con sus estándares y normas, llamando a propuestas, efectuando licitaciones, o bien, en su defecto, negociando en forma directa con más de un proveedor.

RedSalud procurará que las bases de licitación y las condiciones de negociación sean adecuadamente informadas y justificadas, garantizando que todos los proveedores accedan a la misma información en forma oportuna, efectuando su adjudicación con las formalidades y normas establecidas en el reglamento respectivo.

El principio básico es nunca ofrecer cualquier tipo de beneficio o ventaja, directa o indirectamente, a un funcionario público, a cambio de un trato favorable o para influir en cualquier decisión que le corresponda adoptar a esa persona en razón de sus funciones.



Determinadas relaciones con funcionarios públicos pueden ser aceptables. Previamente, obtenga la ayuda y aprobación de su jefatura directa y del gerente respectivo, quienes deberán determinar la eventual necesidad de consulta al Comité de Ética.

RedSalud respeta la participación que el colaborador, a título personal, quisiera ejercer en la comunidad o en el proceso político, de manera congruente con las leyes. No obstante, no debe usarse la reputación ni bienes de RedSalud, incluido su tiempo en el trabajo, para desarrollar actividades sociales o políticas.

El trabajo de un funcionario de RedSalud no deberá verse afectado por sus opiniones o elecciones políticas personales.

#### **4. Libre Competencia**

RedSalud más allá de las regulaciones vigentes, promueve y respeta la libre competencia como un principio y un valor fundamental que gobierna nuestra relación con clientes, proveedores y nuestras prácticas comerciales, permitiendo la construcción de relaciones justas y equitativas. Por ello, si al momento de participar en negociaciones de cualquier tipo, en la definición o firma de acuerdos comerciales de cualquier naturaleza existen dudas respecto a si ellas pudiesen infringir alguna ley, principio o normativa de libre competencia se deberá consultar mediante los canales referidos en el presente Código. RedSalud y sus trabajadores /as se abstendrán de toda conducta colusoria, predatoria y/o que implique abuso de poder, inducción al engaño y afectando la imagen de la competencia.

#### **5. Uso y protección de Bienes**

Cada trabajador (a) debe usar con cuidado y discreción los bienes y propiedad de la compañía que se le asigna, además de ayudar a proteger los bienes de RedSalud en general.

Los equipos computacionales y aplicaciones informáticas deben ser cuidados escrupulosamente, para no comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos. En concordancia con la política de Seguridad Informática, establecida en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

Se debe tener especial cuidado con la propiedad intelectual, concepto que involucra documentación técnica e invenciones. Respecto de aquella creada por cada trabajador (a), producto de su trabajo u desempeño profesional, se entiende transferida y cedida a RedSalud por ley y/o su contrato de trabajo.

Al momento de cesar sus funciones en RedSalud, el trabajador (a) debe devolver o restituir todos los bienes que le fueron asignados, incluyendo documentación y/o cualquier otro tipo de información propia de la compañía.

## 6. Información confidencial

Los trabajadores (as) de RedSalud que tienen acceso y/o conocen información de planes de negocio, comercialización de productos o servicios, bases de datos, antecedentes clínicos y cualquiera otra información financiera o de otra índole no publicada con motivo del desempeño de sus labores, sólo podrán utilizarla con fines apropiados al giro de la Empresa, con prohibición de su divulgación a terceros, a menos de que exista requerimiento normativo o judicial al efecto.

No se debe guardar información de RedSalud en computadores privados, ni revelar datos que no se hayan hecho públicos formalmente por la organización.

Cualquier duda que los trabajadores (as) presenten respecto a las obligaciones de confidencialidad o sobre la naturaleza confidencial de la información deberá ser resuelta por las unidades y jefaturas correspondientes, estando obligados dichos trabajadores (as) a solicitar las instrucciones que procedan.

Al tener conocimiento de cualquier tratamiento o uso indebido de información confidencial, deberá ser notificado, con prontitud, al nivel gerencial.

Si se necesita contar con información fuera de las instalaciones de funcionamiento de RedSalud para realizar trabajos laborales, ésta deberá ser devuelta una vez terminadas las tareas encomendadas. No se debe guardar información en los domicilios particulares ni en cualquier otro lugar.

La información confidencial debe usarse sólo siguiendo los intereses de la empresa y no debe ser utilizada o revelada por ningún trabajador (a), tanto durante su permanencia en RedSalud, como después de su desvinculación, en caso de retirarse de la misma.

## 7. Respeto por las personas

RedSalud declara que respeta por sobre todas las normas internas los Derechos Fundamentales de las personas en su ámbito laboral.

A continuación, se presentan puntos de los cuales los trabajadores (as) deben estar especialmente enterados:

- a. **Diversidad, inclusión y no discriminación:** RedSalud respeta la dignidad, privacidad, diversidad y derechos personales de cada individuo. Trabajamos con personas de distintas nacionalidades, culturas, religiones, orientación e identidad sexual, etnias, edades e historia de origen y es nuestro deber garantizar un trato digno e igualitario para todos, sin alterar o anular la igualdad de oportunidades o trato en el trabajo.  
RedSalud no tolera ninguna clase de discriminación, en los lugares de trabajo.
- b. **Acoso sexual y laboral:** RedSalud no acepta, ofensas y hostigamientos, ya sea verbal o físico o de cualquier otra clase y estamos comprometidos con mantener un lugar de trabajo libre de estas situaciones.

Debe tratarse a todos los trabajadores (as) estrictamente según su habilidad y calificación en cualquier decisión de empleo, contratación, promoción, compensación, prestaciones, formación y continuidad o término de su relación con RedSalud.

El trabajador (a) que estime sufrir algún tipo de vulneración de derechos fundamentales, discriminación y/o “*mobbing*”, acoso moral, violencia laboral o acoso sexual, podrá denunciar dichos actos ante la administración de RedSalud, de acuerdo al procedimiento indicado en el Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad o bien al Comité de Ética.

Mantenemos una política de apertura y honestidad y asumimos nuestra responsabilidad por nuestros actos.

### **8. Alcohol y drogas ilícitas**

Está estrictamente prohibida la posesión, distribución, venta y consumo de drogas ilícitas y bebidas alcohólicas en cualquiera de las dependencias de RedSalud.

Asimismo, ningún trabajador (a) de RedSalud podrá presentarse o realizar sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas.

### **9. Relación con el medio ambiente**

RedSalud y sus trabajadores (as) están comprometidos en forma activa, permanente y responsable en la protección y conservación del medio ambiente.

Programa sus actividades adoptando buenas prácticas, promoviendo valores y el compromiso necesario para encontrar el equilibrio entre las iniciativas económicas y las necesidades medioambientales imprescindibles, siempre considerando los derechos de las generaciones presentes y futuras.

De la misma forma, se contempla el cumplimiento de los requerimientos legales, en especial la normativa ambiental vigente y la aplicación de estándares responsables en aquellos casos que no existan leyes o reglamentos al respecto.

Cada trabajador (a) de RedSalud, debe considerar en sus acciones cotidianas una actitud de protección y conservación del medio ambiente, teniendo presente el cumplimiento cabal de la legislación vigente y las normas internas de RedSalud al respecto.

## **IV. PREVENCIÓN DE DELITOS (LEY N° 20.393 Y SUS MODIFICACIONES)**

Conforme a la Ley N° 20.393 y sus modificaciones, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, RedSalud podrá ser responsable de aquellos actos cometidos por sus trabajadores (as) y dependientes cuando aquellos obren dentro del ámbito de sus funciones.

1. Serán obligaciones y prohibiciones específicas relacionadas con el ámbito de la prevención de los delitos, las siguientes:
  - a) Todo trabajador (a) es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar con respeto a los principios y valores de RedSalud.
  - b) En toda operación, ya se trate de celebración de contratos, adquisiciones, servicios, proveedores, asuntos públicos, privados u otros que supongan el uso de recursos de RedSalud, todo trabajador (a) deberá actuar con profesionalismo, honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia, favoreciendo siempre los intereses de RedSalud, por sobre toda otra preferencia o interés de carácter personal o que favorezca a terceros.
  - c) En el evento de que sea necesaria la solicitud, tramitación, obtención y renovación de autorizaciones, permisos de cualquier especie o naturaleza que requiera RedSalud y ante cualquier autoridad que se gestionen, ya sea ambiental, sectorial, fiscal, semifiscal, provincial, gubernamental, municipal o de otra índole, el trabajador (a) deberá actuar con la más alta y debida diligencia, cumpliendo en todo momento y de manera estricta con la normativa aplicable en materia de responsabilidad penal y comportamiento ético, prohibiendo el otorgamiento de incentivos económicos al realizar las gestiones antes indicadas, y cualquiera de las actuaciones sancionadas por la Ley N° 20.393 y sus modificaciones.
  - d) Las solicitudes para la obtención de permisos y/o autorizaciones que requiera RedSalud se realizarán en el tiempo establecido y en la forma prevista por las leyes, reglamentos, decretos, resoluciones administrativas y demás regulaciones aplicables al caso.
  - e) Se encuentra expresamente prohibido a cualquier: gerente, agente, ejecutivo, colaborador o dependiente, cualquiera sea la denominación de su cargo y sea que aquellos posean o no facultades de administración y/o representación de RedSalud, ofrecer cohecho o consentir en cohechar a un empleado público, en provecho de éste o de un tercero, ya sea para que realice actos indebidos u omita realizar actos propios de su cargo, o bien con el propósito de que aquel cometa crímenes o simples delitos y/o para que aquél ejerza influencia en otro empleado público con el fin de obtener de éste una decisión que pueda generar un provecho para RedSalud o para el colaborador.
  - f) No podrán entregarse aportes o beneficios a funcionarios públicos o funcionarios internacionales, dicha conducta será contrarias a la probidad estatal y se considerará un intento de soborno o cohecho.
  - g) El empleador autorizará previamente la entrega de regalos o invitaciones a funcionarios públicos o funcionarios internacionales, velando porque aquellos no puedan ser interpretados como destinados a influenciar indebidamente sus

decisiones. Se observará que los regalos no sean lujosos ni excesivos, según el cargo que ocupe el funcionario respectivo y las prácticas de mercado.

- h) Asimismo, tratándose de invitaciones a eventos de capacitación, se velará porque éstos contemplen la mayor parte del tiempo destinado a charlas y/o sesiones educativas y/o de negocios. En el caso de tratarse de eventos especiales (aquellos que incluyan por parte de RedSalud, el pago de los gastos de transporte y/u hospedaje del invitado), la persona o unidad organizadora deberá obtener una autorización previa de la Gerencia General de RedSalud.
- i) Se encuentra prohibido a cualquier trabajador (a) de RedSalud, posea o no facultades de dirección, administración o supervisión al interior de la empresa, ocultar de cualquier forma o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de alguno de delitos relacionados con el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas; con aquellos vinculados a conductas terroristas; a la infracción de las normas sobre control de armas; a la infracción a las normas sobre mercado de valores; o bien, participar en su ocultación o disimulo en calidad de cómplice o encubridor.
- j) Se encuentra prohibida para el trabajador (a) la adquisición, posesión, tenencia o uso de toda clase de bienes de origen ilícito apreciables en dinero, corporales o incorporeales, muebles o inmuebles, tangibles o intangibles, como asimismo los documentos o instrumentos legales que acreditan la propiedad u otros derechos sobre los mismos.
- k) Se encuentra prohibido a todo gerente, ejecutivo, trabajador (a) o dependiente de RedSalud, cualquiera sea la denominación de su cargo y sea que aquellos posean o no facultades de administración y/o representación de la misma, solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que sean utilizados en la comisión de delitos terroristas.
- l) Se prohíbe al colaborador incurrir en conductas contrarias a las normas exigidas en la Ley N° 20.393 y sus modificaciones; y a los modelos de prevención y políticas que se establezcan internamente, dadas a conocer por RedSalud, a cada uno de los trabajadores (as) a través de los mecanismos comunicacionales utilizados por la Empresa.

Será obligación de todo trabajador (a), cumplir plenamente con las normas, controles, modelos de prevención de delitos y procedimientos que disponga la empresa para los fines antes indicados y que tiene por objeto prevenir y evitar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley N° 20.393 y sus modificaciones. Será obligación de todo trabajador (a) conocer, respetar y hacer respetar los principios y valores éticos que informan la actuación de RedSalud y las leyes de la República.

RedSalud participará sólo en negocios legítimos y de acuerdo a la ley vigente. Mantendrá estándares de calidad, precio y servicios superiores, actuando siempre dentro de un marco de competencia justa, legítima y abierta. Se consideran negocios ilegales aquellos que se encuentran prohibidos por la ley, así como también los que no respetan y resguardan las normas internas de RedSalud. Cualquier transacción que RedSalud considere un intento de Lavado de Activos o Financiamiento al Terrorismo será reportada a las autoridades públicas que la Ley define al efecto.

Si se obtuviera información comprobable de clientes o proveedores que realizan operaciones relacionadas con actividades ilegales, o que se financien con dinero proveniente de tales actividades, éstos deberán ser excluidos de cualquier negocio con RedSalud. Se deberán adoptar todos los resguardos necesarios para evitar servicios y transacciones que tengan relación con este tipo de operaciones reñidas con la ética y la legalidad dando estricto cumplimiento a las normas, políticas y procedimientos contenidos en la Política de Prevención de Lavado de Activos vigente en RedSalud.

Los trabajadores (as) de RedSalud deberán dar cumplimiento a la ley y regulaciones vigentes; debiendo adherir a los más altos estándares de integridad y diligencia en su actuar, así como en la forma de hacer negocios; debiendo, además, participar de las actividades de capacitación definidas en el contexto de esta política.

Las exigencias establecidas en el presente título, todas referidas al cumplimiento de las normas establecidas por la ley N° 20.393 y aquellas que en el futuro establezca RedSalud en el uso de sus facultades de administración, presentan un carácter preventivo y educativo, y bajo ninguna circunstancia tendrán el carácter pre policial o represivo frente a presuntos hechos ilícitos cometidos dentro o fuera de la misma.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas, constituirá un incumplimiento grave del contrato y será motivo suficiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo, para la terminación del mismo sin derecho a indemnización alguna a favor del trabajador (a), todo ello sin perjuicio de las acciones penales y civiles que se deriven de las conductas descritas y de las sanciones previstas en el artículo 27 de la ley N°19.913, en el artículo 8° de la ley N°18.314 y en los artículos 250; 251 bis y 456 bis A del Código Penal.

## 2. Definiciones para la Prevención de Delitos (Ley 20.393)

Para efectos de este Título y para la aplicación del Sistema de Prevención de Delitos - SPD -, se deja establecido que los conceptos que tengan una definición en la ley se registrarán por lo que la norma específicamente establezca.

Sin perjuicio de lo anterior, y como una forma de colaborar en el entendimiento del SPD y del presente Título se explican a continuación algunos conceptos:

### a) Cohecho

Consiste en ofrecer o consentir en dar a un funcionario público mayores derechos

de los que están señalados por razón de su cargo o un beneficio económico en provecho de éste o de un tercero, para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248, 248 bis y 249 del Código Penal o por haberla realizado o haber incurrido en ellas. De igual forma constituye cohecho el ofrecer, prometer o dar a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales, de conformidad al artículo 251 bis del Código Penal.

b) Lavado de Activo

Por lavado de dinero o de activo se entiende cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas y otros, de conformidad a lo establecido en el artículo 27 de la Ley 19.913 (que crea la Unidad de Análisis Financiero).

c) Financiamiento del Terrorismo

Consiste en la acción ejecutada por cualquier medio, directa o indirectamente, de solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en el artículo 2º de la Ley 18.314 (que determina conductas terroristas y fija su penalidad).

d) Receptación de especies

La receptación de especies consiste en: “El que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida del artículo 470, número 1º, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas.

e) Administración desleal

Consiste en, el que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción contraria al interés del titular del patrimonio afectado. El patrimonio encomendado puede ser el de una sociedad.

f) Apropiación indebida

Todo aquel que en perjuicio de otro se apropiare o distrajere dinero, efectos o cualquier otra cosa mueble que hubiere recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

g) Soborno entre particulares

Se refiere cuando la ley sanciona a aquel que, para efectos de favorecer o por haber favorecido, la contratación de un oferente sobre otro solicitare, aceptare recibir,

diere, ofreciere o consintiere en dar un soborno. Se aplica al ámbito privado y no requiere la intervención de funcionarios públicos.

h) Negociación incompatible

Afecta a directores, gerentes y ejecutivos de sociedades anónimas que directa o indirectamente se interesaren en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucra a RedSalud.

i) Delito de contaminación de Aguas

Se refiere al que, sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos, o que por imprudencia o mera negligencia ejecutare las conductas descritas.

j) Modelo de Prevención de Delitos

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 y modificaciones. La gestión de este modelo es responsabilidad del Encargado de Prevención de Delitos.

k) Encargado de Prevención

Trabajador (a) a cargo de la aplicación y fiscalización de las normas que establece el Modelo de Prevención de Delitos, designado por el Directorio.

En RedSalud esta función es realizada por el Gerente Contralor Corporativo.

l) Sistema de Prevención de Delitos

Es un elemento del Modelo de Prevención de Delitos, el cual contempla lo siguiente:

- La identificación de las actividades o procesos de la entidad, sean habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos.
- El establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan a las personas que intervengan en las actividades o procesos indicados en el literal anterior, programar y ejecutar sus tareas o labores de una manera que prevenga la comisión de los mencionados delitos.
- La identificación de los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan a la entidad prevenir su utilización en los delitos señalados.
- La existencia de sanciones administrativas internas, así como de procedimientos de denuncia o persecución de responsabilidades pecuniarias en contra de las personas que incumplan el sistema de prevención de delitos.



Constituye una política de RedSalud y una obligación para todos sus trabajadores (as), aplicar y respetar las medidas que se impartan con el objeto de mantener un ambiente que prevenga situaciones de incumplimiento al Modelo de Prevención de Delitos, como asimismo aplicar las sanciones que en estos casos se impongan conforme a la ley, al Contrato de Trabajo y al presente Reglamento Interno.

## **V. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO**

El presente Código de Ética rige para todos los trabajadores (as), ejecutivos y directores de RedSalud. Su incumplimiento puede dar lugar a sanciones laborales de carácter disciplinario, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, pueden también resultar de ello.

Le corresponde al Comité de Ética, compuesto, según Estatuto Interno, evaluar la actualidad y la pertinencia de las directrices del Código y encaminar las acciones necesarias para su difusión.

En tal sentido, el Comité de Ética está integrado por quienes ocupan las siguientes posiciones en la administración de RedSalud más un miembro del Directorio quien presidirá el comité:

- Gerente Legal
- Gerente Personas RedSalud
- Gerente General Clínicas RedSalud
- Gerente General Centro Médicos y Clínicas Dentales
- Gerente Contraloría Corporativo (sólo con derecho a voz)

El Comité es responsable por la interpretación del texto y por la definición de conductas que no hayan sido previstas en el Código, así como por la apreciación de temas encaminados por sus miembros.

El conocimiento de cualquier posible infracción de las directrices del Código de Ética exige una inmediata información al Comité de Ética, para ello RedSalud ha dispuesto de una Línea Ética de acceso público vía web y para los Trabajadores (as) a través de la Intranet respectiva.

Las denuncias recepcionadas en este canal serán tratadas con total confidencialidad y se aplicará el procedimiento de investigación definido, el que se encuentra publicado en los “sitios” mencionados precedentemente.

Con respecto a las sanciones del presente Código de Ética, éstas se encuentran contenidas en los respectivos Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de cada empresa de RedSalud.

## CARTA DE ADHESIÓN Y COMPROMISO

Declaro haber recibido y tomado conocimiento del presente Código de Ética y Conducta de RedSalud y de constancia que comprendo su relevancia, sus alcances y sus reglas.

Entiendo la obligatoriedad de su cumplimiento para todas las personas que integran RedSalud y que, al cumplir con el Código de Ética y Conducta, contribuyó a crear un ambiente de trabajo mejor con el que conseguimos desarrollarnos como personas y profesionales, siendo un aporte a la imagen y prestigio de RedSalud.

Me comprometo a consultar a las instancias correspondientes en caso de dudas con respecto a su interpretación y aplicación, del mismo modo a asistir a las actividades de difusión y capacitación que sea convocado con ocasión de mi cargo.

Manifiesto que cumplo con los estándares de conducta aquí establecidos y me obligo a informar cualquier conflicto de interés, ya sea actual o potencial, que pudiera serlo o parecerlo y canalizarlo por las vías disponibles para tal efecto. Del mismo modo me obligo a reportar a las instancias aquí descritas cualquier evento del que sea testigo o tome conocimiento que vulnere los principios de este Código.

Nombre completo : \_\_\_\_\_  
: \_\_\_\_\_  
R.U.T. \_\_\_\_\_  
Gerencia : \_\_\_\_\_  
Firma del trabajador /a : \_\_\_\_\_  
Fecha de entrega : \_\_\_\_\_