

## **TITULO: MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

### **a) Ley 20.393**

#### **I. GENERALIDADES**

**Artículo 1°:** Conforme a la Ley 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos señalados en el artículo 1° de dicha ley, a saber, i) lavado de activos, ii) financiamiento del terrorismo, iii) cohecho, iv) receptación, v) corrupción entre particulares, vi) administración desleal, vii) negociación incompatible, viii) apropiación indebida, ix) contaminación del mar, de ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, x) procesamiento, apozamiento, transformación, transporte, comercialización de recursos hidrobiológicos vedados, xi) realización de actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los correspondientes derechos, xii) procesamiento, elaboración o almacenamiento de recursos hidrobiológicos, en estado de colapsado o sobrexplotado, de los cuales no se conozca su origen legal, la Empresa podrá ser penalmente responsable de dichos delitos cuando sean cometidos por los trabajadores y dependientes, dentro del ámbito de sus funciones.

Promover y favorecer permanentemente una conducta ética, conforme a los principios y valores de la empresa ha sido una labor permanente de (nombre de empresa de SalfaCorp). Nuestra cultura de prevención de riesgo y preservación de los estándares empresariales de excelencia hace necesario que todos los trabajadores acaten las siguientes normas y principios.

#### **II. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 1°:** Todo trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar en respeto de los principios y valores de la Empresa. Asimismo, se compromete a conocer y cumplir íntegramente con el Código de Ética dispuesto por la Empresa.

En toda operación, ya se trate de celebración de contratos, adquisiciones, servicios, proveedores, asuntos público, privados u otros que supongan el uso de recursos de la Empresa, todo trabajador deberá actuar con profesionalismo, honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia, favoreciendo siempre el beneficio de ella por sobre de toda preferencia o contacto personal.

**Artículo 3°:** Será obligación de todo trabajador conocer y cumplir fielmente el Modelo de Prevención de Delitos dispuesto por la Empresa. Asimismo, será obligación cumplir plenamente con las normas y controles 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 20.393. Será obligación de todo trabajador conocer, respetar y hacer respetar los principios y valores éticos que informa la Empresa y las leyes de la República.

Todo trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar con respeto de los principios y valores de la Empresa.

Todos los trabajadores se obligan a cumplir con la totalidad de lo establecido en el contrato de trabajo que, evidentemente, está dentro del marco jurídico laboral vigente, especialmente lo siguiente:

- a. Evitar conductas que puedan comprometer la responsabilidad penal de la Empresa, conforme lo dispuesto en la Ley 20.393.
- b. Conocer los canales y procedimientos de denuncia dispuestos por la Empresa, los que se encuentran incorporados y descritos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- c. Reportar, a través de alguno de los canales establecidos por la Empresa, y tan pronto tomen conocimiento, toda infracción a las normas establecidas por ésta para la prevención de delitos en general, y en particular respecto de los contemplados en el artículo 1° de la Ley 20.393.

**Artículo 4°:** Se prohíbe al trabajador incurrir en conductas contrarias al Modelo de Prevención de Delitos, dado a conocer por la Empresa a cada uno de los trabajadores a través de los mecanismos comunicacionales utilizados por la Empresa.

Son prohibiciones para todos los trabajadores:

- a. Ofrecer, pagar, prometer o autorizar el pago, directa o indirectamente, de cualquier cantidad de dinero, u otra dádiva, a cualquier empleado público nacional o funcionario público extranjero o a cualquier persona, a sabiendas de que la totalidad o parte de dicha cantidad será entregada a un servidor público, a fin de obtener o conservar algún negocio o ventaja de negocios indebida o de influir en las decisiones de dicho servidor público como tal.
- b. Ocultar o disimular el origen ilícito de dinero u otro tipo de activos, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de los delitos contemplados en la Ley N° 19.913 (tráfico ilícito de estupefacientes, conductas terroristas, secuestro, tráfico de armas, ciertos delitos de la Ley de Valores y de la Ley de Bancos, contrabando, delitos contra la propiedad intelectual, falsificación de dinero, obtener devolución fraudulenta de impuestos, prevaricación, fraude al fisco, cohecho, tráfico de personas para la prostitución, trata de migrantes y pornografía infantil, entre otros).
- c. Solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.
- d. Transportar, comprar, vender, transformar, comercializar en cualquier forma o tener en su poder, a cualquier título, especies respecto de las cuales sabe, o debiera saber, que fueron hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida.
- e. Solicitar o aceptar recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido, en el ejercicio de sus labores, la contratación con un oferente sobre otro.
- f. Dar, ofrecer o consentir en dar a un empleado o mandatario, un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.
- g. Ejecutar acciones u omisiones, de modo manifiestamente contrario al titular de un patrimonio de otra persona, cuya salvaguardia o gestión tengan a su cargo, irrogándole perjuicio.
- h. Interesarse, directa o indirectamente, en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en relación con un patrimonio que tenga a su cargo su salvaguardia o gestión, de la totalidad o parte de él.
- i. Siendo director o gerente de la empresa, interesarse en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley.
- j. En perjuicio de otro, apropiarse o distraer dinero, efectos o cualquier cosa mueble que hubieran recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título, que produzca la obligación de entregarla o devolverla.
- k. Introducir o mandar a 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.

Con el propósito de evitar malos entendidos, situaciones de soborno y otras, que pudiesen afectar el prestigio de la Empresa y el buen clima laboral, no está permitido recibir obsequios, incentivos u otros beneficios económicos o de otra naturaleza, de organizaciones externas a la Empresa. Todo obsequio, donación o beneficio económico o de otra naturaleza, deberá canalizarse exclusivamente a través de la Gerencia General.

Para estos efectos, se deberá tener presente que ninguna instrucción recibida por el Trabajador podrá ser interpretada como destinada a autorizarlo para cometer o participar en cualquier hecho constitutivo de delito y cualquier instrucción en contrario carece de todo valor y lo exime de toda responsabilidad por los perjuicios que se ocasionen por no acatarla

**Artículo 5°:** Las normas y procedimientos que se contienen en el presente título, todas referidas al cumplimiento de las conductas establecidas por en el Modelo de Prevención de Delitos, que en uso de sus facultades de administración ha dictado la Empresa, presentan un carácter preventivo y educativo, y bajo ninguna circunstancia tendrán el carácter de prepolicial, investigador o represivo frente a presuntos hechos ilícitos cometidos dentro o fuera de la Empresa.

### III. SANCIONES

Artículo 4° Las infracciones de los Trabajadores a las disposiciones de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad serán sancionadas en los términos del Título SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS del mismo, en los siguientes términos:

1. Amonestación por escrito, comunicando al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que, en caso de gravedad de la infracción, podrá ir con copia a la Inspección del Trabajo. La amonestación se realizará en un formato tipo empresa, donde firmará conjuntamente el superior jerárquico.
2. Multas con dinero en caso de reincidencia: el empleador podrá aplicar al infractor una multa de hasta un 25 % de la remuneración diaria. El trabajador afectado podrá reclamar de la medida ante el Inspector del trabajo respectivo.

Estas multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar de la Empresa o de los Servicios de Bienestar Social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

En caso de infracciones graves, de actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos, la empresa podrá poner término al contrato de trabajo, de conformidad al artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo.

**Artículo 5°:** Las sanciones se aplicarán facultativamente por el empleador conforme la gravedad de la infracción o incumplimiento a las disposiciones contractuales o de este reglamento, y en general contra cualquier norma de la empresa, instrucción u orden dada al trabajador. En ningún caso la numeración anterior será considerada un orden de prelación en su aplicación, pudiendo aplicarse cualquiera de ellas conforme al criterio de gravedad indicado anteriormente, sin que limite la aplicación del artículo 160 del Código del Trabajo cuando el empleador lo estime necesario.