REPUBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE LA GRANJA
SECRETARIA MUNICIPAL

APRUEBA CÓDIGO DE ÉTICA DE LA I. MUNICIPALIDAD DE LA GRANJA

DECRETO Nº 2443 / ID DOC 621343

LA GRANJA, 09 de diciembre de 2022

V I S T O S:

Que, la Alianza Anticorrupción UNCAC, iniciativa público-privada que promueve los objetivos de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC) en Chile, define como parte sus principios, la promoción de la integridad y la prevención de la corrupción en todos los niveles del Estado y en la sociedad en su conjunto. En este marco, la Contraloría General de la República, la Dirección Nacional del Servicio Civil, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Chile, son instituciones miembros de la Alianza UNCAC, que han generado un acuerdo de colaboración para apoyar técnicamente a los municipios del país en la construcción participativa de códigos de ética, herramienta que favorece la reflexión interna y el mejoramiento de las prácticas organizacionales, colaborando en la prevención y la detección de situaciones reñidas con la ética y la probidad.

Que, por Oficio N.3022, de 26 de agosto de 2021, emitido por la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE), se informó que la I. Municipalidad de la Granja fue seleccionada para participar en el Comité de Integridad, cuya función será elaborar e implementar un Código de Ética Municipal.

Que, por Decreto Alcaldicio N° 1683, de 13 de septiembre de 2021, se estableció el Comité de Integridad Municipal, su coordinador y sus integrantes.

Y, vistos, además, las facultades que me confiere el Art. 63° de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, en su texto refundido por D.F.L. N°1 del Ministerio del Interior de fecha de 2006.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA GRANJA
V°B° CONTROL

D E C R E T O:

APRUÉBASE el siguiente texto del **CÓDIGO DE ÉTICA DE LA MUNICIPALIDAD DE LA GRANJA**, el cual se transcribe a continuación:

Estimados (as) funcionarias y funcionarios:

Con mucha alegría quiero presentarles el Código de Ética de la Municipalidad de La Granja. Es el resultado de un trabajo que comienza con la suscripción de un convenio que auna esfuerzos entre el Servicio Civil, la Contraloría General de la República, la Subsecretaría de Desarrollo General, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y nuestro Municipio, y que termina con este texto, fruto de una labor realizada, durante meses, por directivos(as), funcionarios (as) y dirigentes (as) de las 3 asociaciones gremiales que alberga nuestra institución.

Este Código de Ética de la Municipalidad de La Granja, es una herramienta que consagra estándares y criterios éticos y de probidad de manera clara, consensuada y coherente, lo que contribuirá, ciertamente, a una convivencia laboral basada en valores comunes, dentro del marco legal que nos rije. Se aplica a todos (as) los (as) trabajadores (as) de la Municipalidad, independiente de su calidad

jurídica (sea planta, contrata u honorarios), y del estamento a que pertenezca, toda que vez que sirve de guía y orienta las conductas al interior de nuestra comunidad laboral, aquella en que, diariamente, nos desarrollamos y crecemos como trabajadores (as) y, principalmente, como personas.

Así, mediante este texto, se formaliza un compromiso entre los (as) trabajadores (as) y la Municipalidad de la Granja, en busca de esa Vida Buena, también al interior de nuestro trabajo. Por ello, invito a todos (as) a leer con atención este Código de Ética de la Municipalidad de La Granja y, en especial, a aplicarlo en cada una de las jornadas laborales.

Afectuosamente,

Luis Felipe Delpin Aguilar
A L C A L D E

¿Qué es un código de Ética?

Es una herramienta que nos entrega un marco común y consensuado de conductas para todos (as) los (as) trabajadores (as) y autoridades de la Municipalidad de La Granja, dentro del marco legal que nos rije, para una convivencia fundada en valores que compartimos.

¿Quiénes son sus destinatarios (as)?

Todas las autoridades, directivos (as), trabajadores (as) (cualquiera sea su calidad jurídica: planta, contrata o servidores (as) a honorarios) y a las personas que presten servicios externos en la Municipalidad de La Granja.

¿Cuál es su objetivo?

Resguardar la ética y la probidad, de manera transversal, debiendo ser conocido y aplicado por todos (as) los trabajadores (as) que laboran en la Municipalidad.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD LA GRANJA V°B° CONTROL

METODOLOGÍA UTILIZADA

La Alianza Anticorrupción UNCAC, iniciativa público-privada que promueve los objetivos de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC) en Chile, define como parte sus principios, la promoción de la integridad y la prevención de la corrupción en todos los niveles del Estado y en la sociedad en su conjunto.

En este marco, la Contraloría General de la República, la Dirección Nacional del Servicio Civil, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Chile, son instituciones miembros de la Alianza UNCAC, que han generado un acuerdo de colaboración para apoyar técnicamente a los municipios del país en la construcción participativa de códigos de ética, herramienta que favorece la reflexión interna y el mejoramiento de las prácticas organizacionales, colaborando en la prevención y la detección de situaciones reñidas con la ética y la probidad.

Atendiendo a la iniciativa desarrollada en el marco de la Alianza Anticorrupción UNCAC Chile, bajo un **convenio de colaboración con la Municipalidad de La Granja**, se elaboró este Código de Ética. Para tales efectos, se conformó un **Comité de Integridad** presidido y coordinado por el Secretario Municipal e integrado por representantes de las 3 asociaciones gremiales del Municipio (Asociación de Funcionarios Municipales de La Granja, AFUSAL y AFUDESAL), el Director de Recursos Humanos, un profesional de Asesoría Jurídica y el Director de Control, más la valiosa colaboración de la jefatura del Departamento de Comunicaciones y del Encargado de Personal del Área de Salud, junto a sus equipos. Dicho comité, fue validando, continua y sucesivamente tantos los aspectos metodológicos en sus distintas fases, que a continuación se detallan, como la redacción misma de este Código de Ética de nuestro municipio.

Precisado lo anterior, cabe señalar que este Código de Ética se elaboró sobre la base de un proceso altamente participativo que convocó a los (as) funcionarios (as), sus representantes y autoridades, independiente de su forma de vínculo contractual o unidad en la que se desempeñen. Se basa en los valores organizacionales y su ejecución en el cotidiano laboral. Para la construcción de dicho código, se desarrollaron las etapas de difusión inicial de esta labor; la etapa de diagnóstico institucional; y la etapa de redacción del código de ética. Finalmente, se contempla una etapa de difusión misma del código, de modo tal que sirva de orientación concreta de las conductas en nuestra convivencia interna, fundada en los valores que compartimos como comunidad.

Fase de difusión inicial

En esta etapa se desarrolló una estrategia de difusión, la que contempló folletos informativos sobre el comité de integridad y la importancia e impacto de un código de ética se comenzaría a construir sobre la base de un proceso altamente participativo, como, asimismo, la instalación de señalética alusiva a este tema en las distintas dependencias municipales. Del mismo modo, se distribuyó mediante correo electrónico y la plataforma WhatsApp un video informativo del Sr. Alcalde, en la que se invitó a participar y a informarse sobre el proceso que comenzaba.

Fase diagnóstica:

Esta etapa se desarrolló sobre la base de dos componentes:

- **Encuesta online** aplicada a toda la dotación del Municipio (funcionarios/as y servidores/as a honorarios) y contestada por 1.037 trabajadores/as, de las cuales 649 se respondieron de manera completa y 388 de forma parcial, alcanzando el 52,56% de la dotación.
- **55 entrevistas** (25 del área de Salud Municipal y 30 del área Municipal propiamente tal) efectuadas a los 5 estamentos del Municipio, vale decir, directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares. A partir de estas técnicas de recolección de información se logró conocer los valores que según las personas que trabajan en el municipio, caracterizan a la institución, identificando riesgos éticos y determinando fortalezas y dificultades en la convivencia y relaciones internas.

Una vez finalizada la recolección de información, se emitió un Informe Diagnóstico, que consolidó todos los hallazgos, lo cuales, a su vez, sirvieron de base para la elaboración de este **Código de Ética para nuestra comuna**, el que será difundido al interior del municipio mediante capacitaciones y otras herramientas de difusión.

MISIÓN Y VISIÓN

VISIÓN

Queremos que La granja sea una comuna más segura, altamente comprometida y eficiente; con más áreas verdes, en un entorno limpio y agradable y preocupada de la salud y educación de todos sus habitantes.

(Se hace presente que, según PLADECO 2014-2018, de la Municipalidad de La Granja, no figura Misión definida. Resulta útil indicar que el PLADECO o Plan de Desarrollo Comunal, es un instrumento indicativo que cada municipio debe tener según la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades y debe orientar el desarrollo de la comuna. Sin perjuicio de lo anterior, a esta fecha, está en marcha la elaboración del nuevo PLADECO, el cual aborda la Misión y Visión del Municipio)

NUESTROS VALORES

Compromiso:

En la Municipalidad de La Granja los trabajadores (as) desarrollan sus tareas conscientes de la función pública que realizan y tienen como prioridad entregar un servicio de excelencia a los (as) vecinos (as) de La Granja.

Ejemplo: A principios de año se comenzó la tarea de catastrar organizaciones sociales que, hasta ese momento, no se hacía, por ello, los (as) funcionarios (as) encomendados para tal labor se capacitaron previamente sobre la materia, a fin de realizar la tarea de la mejor manera posible

Accesibilidad:
En la Municipalidad de La Granja los (as) trabajadores (as) son personas respetuosas y atentas con los (as) vecinos (as) de La Granja, colaborando para el acceso expedito a los servicios municipales.

Ejemplo: El mes pasado, una vecina se acercó a la Oficina de Atención al Vecino a consultar acerca de los beneficios sociales que entregaba el municipio, ya que era primera vez que concurría para ello. Un funcionario de dicha unidad acompañó a la vecina hasta la entrada de la Dirección de Desarrollo Social, indicándole el modelo de atención.

Colaboración:
En la Municipalidad de La Granja los (as) trabajadores (as) laboran en equipo y de manera conjunta para realizar sus tareas, de modo tal, que los procesos internos se benefician de las habilidades e ideas propias de los (as) trabajadores (as), para alcanzar el objetivo común.

Ejemplo: El año 2020, en plena Pandemia por COVID-19, los procesos internos se alteraron por las nuevas jornadas laborales y la aparición de nuevas tareas para enfrentar esta nueva realidad. En esa época, se formó un equipo para el diseño y ejecución de un plan para entregar ayudas sociales en el territorio, como cajas de alimentos y vales de gas, los cuales fueron desarrollados a lo largo de la semana, e incluso los fines de semana, con voluntarios de todas las unidades municipales, lo que permitió cubrir rápidamente toda la comuna en un tiempo menor al presupuestado.

Compañerismo
En la Municipalidad de La Granja los (as) trabajadores (as) se vinculan entre sí mediante relaciones cordiales, sobre la base de la colaboración y la solidaridad.

Ejemplo: Este año se pudo retomar la celebración del día del funcionario (a) municipal, y por ello, los representantes de las unidades municipales se reunieron para acordar mecanismos para desarrollar la celebración. Como había poca movilización colectiva disponible, en cada dirección de organizaron para que quienes tienen automovil particular puedan llevar a sus compañeros (as) de unidad.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD LA GRANJA V°B° CONTROL

Inclusión:
En la Municipalidad de La Granja los (as) trabajadores (as) procuran mejorar las condiciones de participación de personas o grupos en desventaja, tanto en sus relaciones laborales como con los (as) vecinos (as), con el objeto de promover la igualdad de oportunidades.

Ejemplo: En la comuna de La Granja existe un gran número de mujeres jefas de hogar a las que se les dificulta su inclusión en el mundo laboral, por ello, en el año 2020, el Municipio en conjunto con la Corporación Municipal, diseñaron y ejecutaron un inédito proyecto de microcréditos para mujeres emprendedoras de la comuna, otorgándose centenares de beneficios, con acompañamiento técnico, que permitieron a aquellas poder generar ingresos para sus familias

COMPROMISO DE LA MUNICIPALIDAD DE LA GRANJA
CON SUS TRABAJADORES (AS)

1. **Relaciones de respeto entre trabajadores (as) y/o con jefaturas**:
En la Municipalidad de La Granja nos relacionamos entre sí sobre la base del respeto, cuidando la dignidad de todos (as) y cada uno (a) de los (as) trabajadores (as), independiente de su calidad jurídica, escalafón, cargo y género. La Municipalidad velará para que las jefaturas lideren sus procesos y unidades con respeto, evitando conductas de maltratato respecto de cualquier trabajador (a).

Ejemplo: El otro día un funcionario recién contratado me contó que percibía que su jefa no le tenía confianza ni respeto, ya que él le mandaba un email con alguna pregunta sobre el trabajo y su jefa pasaba por su oficina cinco minutos antes de la hora de salida para darle la respuesta. Él pensaba que ella estaba verificando que no se fuera antes. Le expliqué que lo mejor era que hablara con ella al respecto, ya que muchas veces los problemas surgen por falta de comunicación. Al día siguiente me contó que efectivamente él se había equivocado, ya que a su jefa le gusta comunicarse presencialmente y no vía email, por lo que no lo estaba controlando su salida

2. **Rechazo a la discriminación:**
En la Municipalidad de La Granja procuramos un ambiente laboral libre de discriminación, y no tratamos a nadie de manera arbitraria o prejuiciosa, como, por ejemplo, por sus condiciones físicas, de edad, de género, de raza, de creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras razones.

Ejemplo: Un nuevo compañero nos comentó que está muy contento trabajando con nosotros, ya que en su trabajo anterior se la pasaban haciendo bromas sobre su físico y los chistes eran ofensivos. Después de mucho tiempo se decidió a contarle a su jefe sobre esta situación, éste le contestó que no fuera tan serio, que aprovechara el buen humor de sus compañeros (as). Sin embargo, el compañero nuevo denunció estos hechos según el protocolo institucional, lo que tuvo como respuesta que el municipio rechaza todo tipo de discriminación, incluyendo los hechos denunciados, por lo cual el tema se trató en conjunto con el equipo, cuestión que sirvió para mejorar las relaciones en la unidad.

3. **Rechazo al acoso sexual:**
En la Municipalidad de La Granja rechazamos de manera tajante cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por éste cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o mujer, no consentidos por el trabajador (a) afectado (a), que perjudique o amenace su situación laboral y oportunidades de empleo. El acoso sexual puede ser físico (que implica contacto) o mediante otro medio, por ejemplo, verbal, correo electrónico, cartas, etc.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA GRANJA V°B° CONTROL

Ejemplo: Tenemos un compañero de oficina que siempre que saluda a las colegas les da un "abrazo apretado" y les pasa la mano por la espalda hasta la cintura. Varias ya le han dicho que no les gusta que las esté abrazando y tocando, pero sigue con esa actitud, así que las colegas van a presentar una denuncia, toda vez que dichas conductas se encuentran reñidas con las normas que prohíben el acoso sexual, afectando la dignidad de las personas. Lo anterior, derivó en el inicio de un sumario administrativo que terminó con una sanción disciplinaria para el funcionario denunciado.

4. **Rechazo al acoso laboral:**
En la Municipalidad de La Granja rechazamos cualquier conducta de agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo en contra de algún o algunos trabajadores (as), o contra personal externo que labore en las dependencias institucionales. El acoso laboral implica maltrato y/o humillación, y puede ser psicológico, físico, o abuso de poder.

Ejemplo: Con mis colegas nos llevamos bastante bien, tenemos una relación de compañerismo respetuosa y cercana y una comunicación fluida. No se permiten conductas agresivas ni burlas persistentes entre nosotros, y en los pocos casos que hubo anteriormente, le hacíamos ver a esa

persona que su conducta no sería tolerada en la institución, toda vez que, al igual que en el acoso laboral, se afecta la dignidad de las personas. Sin embargo, existió un hostigamiento constante hacia un colega que, posteriormente, derivó en una denuncia de acoso laboral, formulada por aquel según el protocolo institucional, lo cual, a su vez, motivó el inicio de un sumario administrativo que finalizó con sanciones respecto de quienes se pudo comprobar su participación en acciones de acoso laboral.

5. **Compromiso de entregar de herramientas concretas para reforzar la ética y la probidad:**
En la Municipalidad de La Granja, a partir de este Código de Ética y la legislación aplicable, reforzaremos los criterios y orientaciones para prevenir las faltas de probidad y promover una conducta adecuada de los (as) trabajadores (as), mediante capacitaciones participativas; canales claros y conocidos de denuncia; y reforzando los controles internos para aquello.

Ejemplo: Este año está previsto, en el Plan Anual de Capacitación 2023, inducciones para dar a conocer el protocolo de denuncia por falta de probidad, acoso laboral y/o sexual, destinado a todos (as) los trabajadores (as) del Municipio, cuestión inédita en la historia de la institución.

COMPROMISOS DE LOS (AS) TRABAJADORES (AS) CON LA MUNICIPALIDAD DE LA GRANJA

1. **No emplear bienes de la institución en provecho propio o de terceros:**
Reconocemos que los recursos que utilizamos en el desarrollo de nuestras funciones son públicos, por lo que los utilizamos de manera eficiente pensando en el interés general. No usamos los bienes institucionales (tales como el mobiliario, insumos, software, propiedad intelectual, entre otros) para el beneficio propio o de terceros.

Ejemplo: Sé que no debemos usar o mal usar los bienes del servicio, que debemos ser cuidadosos y eficientes en su uso, así que una amiga me dijo que preguntara si podía imprimir una novela que me gustaría leer, y se me dijo que no se podía porque estoy utilizando bienes públicos para evitar gastos personales, lo que resultará en un costo mayor para el municipio, además de que es una prohibición legal establecida en el Estatuto Administrativo para funcionarios (as) municipales.

2. **No ocupar tiempo de la jornada o utilizar al personal en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales:**
En la Municipalidad dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente al cumplimiento de las tareas encomendadas, no realizando actividades personales en el horario de trabajo.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA GRANJA V°B° CONTROL

Ejemplo: Participé en un seminario haciendo una presentación sobre el rol de mi Municipalidad. El próximo panel no me interesa, así que aprovecharé de salir para realizar unos trámites personales ¿Qué opinas? Respuesta: Lo correcto es que solicites medio día de permiso administrativo, ya que si el panel no te interesa deberías regresar a trabajar.

3. **Conflictos de interés:**
En la Municipalidad nos aseguramos de que nuestros intereses financieros o personales no influyan en nuestra función pública. Por lo que no intervenimos en asuntos en los que tengamos un interés personal. Los conflictos de interés no son un problema en sí mismos, pero se deben trasparentar a la jefatura de forma escrita oportunamente para ver la forma en la que se pueden resolver.

Ejemplo: Hace poco se tituló una prima, así que llevé el currículum al municipio para ver si podía ingresar luego, sin embargo, me informaron que no podían recibir el documento porque ya existe un concurso en marcha, abierto y transparente, por lo que mi prima debía postular como cualquier persona.

4. **Rechazo al tráfico de influencias:**
En la Municipalidad de La Granja evitamos y nos abstenemos voluntariamente del tráfico de influencias, y de cualquier situación irregular que nos beneficie directa o indirectamente, o a un tercero

> **Ejemplo:** En la mañana me llamó un asesor de una autoridad importante, para que pudiera beneficiar a una empresa conocida de él, en una licitación pública en la que participo como evaluador, y me puso en una situación incómoda, así que di aviso inmediatamente a mi jefe por teléfono, quien me señaló que la llamada del asesor es un tráfico de influencias, cuestión que es delito y, además, una falta grave a la probidad. Luego, mi jefe dio aviso por escrito y lo denunció en tribunales.

5. **Dar un correcto uso a la información de la Municipalidad:**
Resguardamos la información confidencial que conocemos en el desarrollo de nuestro trabajo, no la utilizamos jamás para obtener un beneficio propio o para terceros.

> **Ejemplo:** Estamos en el proceso de desarrollo de bases para una importante licitación. Un excompañero de universidad que trabaja en una concesionaria interesada en la postulación, me estuvo haciendo algunas preguntas sobre el concurso. Ante esto, le indiqué que no puedo darle a conocer ninguna información, ya que esta es por ahora de carácter reservado, y que esperara para cuando estén las bases publicadas en Mercado Público.

RELACIONES CON PERSONAS Y/O INSTITUCIONES CON LOS QUE SE RELACIONA LA MUNICIPALIDAD DE LA GRANJA

1. **No recibir ni ofrecer presiones, regalos, ni pagos indebidos:**
En la Municipalidad de La Granja no aceptamos de nuestros (as) usuarios (as) regalos o beneficios de ningún tipo para realizar nuestras labores, o para influir indebidamente a favor de otro (a).

> **Ejemplo:** Trabajo en atención a público y una usuaria agradecida por la atención que le brindé me trajo de regalo unas mermeladas hechas por ella. Se las agradecí, pero le explique que ningún funcionario (a) de la institución puede aceptar regalos y que atenderla bien es sólo parte de la función pública que desempeño y que, por lo tanto, no es necesaria ninguna retribución de ese tipo, por lo que le devolví el regalo.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA GRANJA V°B° CONTROL

2. **Rechazo al soborno o cohecho ("coima"):**
En la Municipalidad de La Granja sabemos que el poder público que se nos encomienda no debe usarse para obtener beneficios particulares o privados, por lo que nunca solicitaremos y siempre rechazaremos cualquier ofrecimiento de ventajas en beneficio nuestro o de terceros que buscan que actuemos en forma ilegal en nuestra función pública. Estas ventajas pueden ser regalos, el ofrecimiento de un trabajo, favores, viajes a congresos, pagos en efectivo, donaciones, servicios, etc.

> **Ejemplo:** Fui a fiscalizar una patente comercial y el dueño me ofreció $100.000 por dejar pasar que aquel no contaba con los requisitos necesarios para renovarla. Yo rechacé la oferta e informé de inmediato a mi jefatura para que hiciéramos la denuncia que corresponde. Al final, se sancionó al dueño de la patente de alcohol.

3. **Transparencia en la entrega de información:**
Los trabajadores (as) de la Municipalidad de La Granja somos conscientes de que la información de los organismos del Estado es pública, a excepción de aquella que por ley es reservada. Por lo tanto,

facilitamos el acceso a ésta por parte de cualquier vecino (a) que pueda requerirla, manteniendo actualizado nuestro sitio web y habilitados los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud y cumpliendo siempre los plazos legales para darle respuesta.

Ejemplo: Ayer una vecina me preguntó por un decreto alcaldicio que le concedió una beca estudiantil a su hijo, así que le informé que podía solicitarlo presencialmente en la Oficina de Partes o en el sitio electrónico de la Municipalidad de La Granja, en el Portal de Transparencia, sin más trámite que el completar el formulario que allí está dispuesto. Además, le indiqupe las oficinas y el horario de atención de la unidad que concede becas estudiantiles para que pudieran responderle sus consultas directamente.

4. **Relaciones transparentes e igualitarias con proveedores:**
En la Municipalidad de La Granja las licitaciones públicas serán convocadas a través de Mercado Publico, y nos comprometemos a publicar oportunamente las bases de licitación, con un lenguaje claro y preciso los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos y sin discriminación arbitraria. Con el fin de que la licitación sea transparente e igualitaria, los trabajadores (as) no se reunirán con los proveedores durante el proceso de licitación. Las comisiones evaluadoras entregarán sus declaraciones juradas en las que expresen no tener conflictos de interés en relación con actuales o potenciales oferentes en el proceso de licitación. En el caso de que haya conflictos de intereses en la apertura de las ofertas, el integrante deberá de abstenerse de participar.

Ejemplo: Estamos finalizando las bases de una licitación pública para cambiar nuestro sistema informático, pero nuestra jefatura nos dijo que debíamos exigir una experiencia de al menos 20 años para el proveedor. Revisando antecedentes en Internet, solamente hay una empresa en Chile que lleva trabajando tantos años en el área, por lo que estaríamos tal vez frente a una licitación dirigida o al menos estableciendo en las bases una discriminación arbitraria. Le mandamos un mail a nuestra jefatura con los antecedentes, pero nos contestó que era una licitación muy importante y que no nos podíamos arriesgar a contratar a una empresa sin experiencia. Luego, en la comisión municipal que aprueba las bases de licitaciones, expusimos nuevamente este tema, y se nos informó que, en efecto, se vulneraba un principio legal relativo a las compras públicas, razón por la cual dicha comisión modificó la propuesta de bases, en este punto.

MECANISMOS DE CONSULTA Y DENUNCIAS

Si un trabajador (a) tiene conocimiento de acciones que vulneran los compromisos consignados en este Código de Ética, podrá denunciar dichas conductas a la casilla codigodeetica@mlagranja.cl, o bien, directamente al/la Director/a de Recursos Humanos o al/la Jefe/a de Personal del Área de Salud, según corresponda, por escrito, en términos claros y precisos, acompañando los antecedentes que disponga, a fin de que se ponderen tales hechos y se proponga a la autoridad el curso a seguir, sean estas medidas correctivas y/o preventivas, según corresponda. En caso que tales conductas presenten indicios de responsabilidad administrativa, estas se investigarán mediante la instrucción de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, atendida la gravedad de los hechos.

Sin perjuicio de lo anterior, si las acciones o hechos denunciadoas versan sobre situaciones de acoso laboral y/o sexual, el (la) trabajador (a) deberá activar el protocolo de denuncia de acoso laboral y/o sexual, sancionado y regulado en el decreto alcaldicio N° 242, de 10 de febrero de 2022. Dicho protocolo se inicia por denuncia, escrita o verbal, ante el Director de Recursos Humanos, quien, tras el análisis de los antecedentes, podrá proponer, separada o conjuntamente, medidas preventivas y la instrucción de un proceso sumarial.

Por su parte, los (as) trabajadores (as) podrán formular consultas respecto de los contenidos de este Código al Director (a) Municipal de su dependencia, o a la casilla codigodeetica@mlagranja.cl, para que se dé respuesta en un plazo no superior a 3 días.

SANCIONES

Los incumplimientos a los estándares establecidos en este código, y que de conformidad a la ley ameriten una sanción disciplinaria, estarán circunscritos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Administrativo. Cabe consignar que, una vez comprobada la responsabilidad administrativa de un funcionario o funcionaria, las medidas disciplinarias que proceden son la censura, multa, suspensión temporal del empleo de treinta días a tres meses y destitución, según sea la gravedad del hecho, todo lo cual quedará consignado en la hoja de vida funcionaria. Esta responsabilidad es independiente de la responsabilidad civil y penal que pueda tener el funcionario o funcionaria.

Las sanciones disciplinarias, aquellas determinadas en una investigación sumaria o un sumario administrativo, son:

- **Censura:** consiste en la reprensión por escrito que se hace al(a) funcionario (a).
- **Multa:** es la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un 5% ni superior a un 20% de ésta. El (la) funcionario (a) en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.
- **Suspensión:** es la privación temporal del empleo con goce de un 50% a un 70% de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.
- **Destitución:** es la decisión del alcalde (sa) de poner término a los servicios de un funcionario, y procede cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los casos que indica la citada Ley N° 18.883.

GLOSARIO

Acoso Laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o más trabajadores (as), en contra de otro u otros (as) trabajadores (as), por cualquier medio, creando con ello condiciones laborales degradantes u hostiles, y que tenga como resultado para él los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, poniendo en riesgo además el desempeño laboral de la víctima.

Acoso Sexual: cuando una persona -hombre o mujer- realiza en forma indebida, ya sea física, verbal o escrita, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida -hombre o mujer-, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo o causen un menoscabo en su integridad o en su vida privada. En este sentido, y para efectos de nuestro Código, entendemos el acoso sexual en su sentido más amplio, sin importar su procedencia (puede ser ascendente, descendente u horizontal), y por cualquier forma en que se manifieste (por ejemplo, comentarios de doble sentido, insinuaciones verbales, contacto físico, etc.).

Cohecho/Soborno: Solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un trabajador (a) ejecute, omita o infrinja sus deberes públicos, o bien ejerza su influencia para que se comenta un delito funcionario. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal en el que solicita o acepta el beneficio indebido (trabajador (a) público= cohecho) y quién ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica = soborno).

Conflicto de interés: situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas. Por ejemplo, favorecer en una licitación a una amistad o participar en la selección de un cargo en la que postula un familiar.

Corrupción: El mal uso del poder para obtener beneficios particulares. Incluye al sector público y/o privado y los beneficios pueden ser personales, familiares, para amigos, etc.

Discriminación: son situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directa o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. La discriminación puede ser de raza, género, física, socioeconómica, religión, orientación sexual, opinión política, entre otras.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD GRANEROS V°B° CONTROL

Ética: la correcta actuación vinculada a la moral y que establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión.

Inclusión: políticas y directrices al interior del Municipio que buscan un adecuado equilibrio entre los aspectos sociales, económicos y ambientales, para otorgar igualdad de acceso, participación y oportunidades a aquellas personas que presentan alguna característica de desventaja, buscando atenuar las barreras que por diversas circunstancias le impiden estar en una condición de igualdad material frente a quienes no presentan una situación desaventajada y que desean incorporarse o mantenerse en la Institución.

Probidad: el ejercicio de la función pública se debe realizar de manera honrada, observando una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal del cargo, primando el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso y no incurre en un delito. Lo contrario a la probidad es la corrupción.

Tráfico de Influencias: cuando se obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

Transparencia: Todas las instituciones públicas deben garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas.

Uso de la información reservada: toda la información de carácter reservada no se debe divulgar ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, etc.). Por ejemplo, información de datos personales de los funcionarios o usuarios, sumarios en proceso; etc.

INSTRÚYASE a la Dirección de Recursos Humanos velar por la correcta ejecución de lo resuelto en este acto administrativo.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

LUIS ACEVEDO QUINTANILLA
ABOGADO
SECRETARIO MUNICIPAL

LUIS FELIPE DELPIN AGUILAR
ALCALDE

ALCALDÍA
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL
SECRETARÍA MUNICIPAL
JUZGADO DE POLICÍA LOCAL DE LA GRANJA
SECRETARÍA COMUNAL DE PLANIFICACIÓN
ASESORÍA JURÍDICA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN DESARROLLO COMUNITARIO
DIRECCIÓN DE CONTROL
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN DE OBRAS MUNICIPALES
DIRECCIÓN DE OPERACIONES Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE PÚBLICO
DIRECCIÓN DE MEDIOAMBIENTE, ASEO Y ORNATO
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE SALUD MUNICIPAL
UNIDAD DE TRANSPARENCIA
ARCHIVO