

SGR.FACM- Política de Conflictos de Intereses			
Elaborado por:	Subgerencia de Riesgos	Fecha Inicio vigencia:	10/10/2024
		Versión/año:	1/2024

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	3
ALCANCE	3
MARCO LEGAL	3
DEFINICIONES	3
SITUACIONES PRESUNTIVAS DE CONFLICTO DE INTERÉS	4
OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA FUNDACIÓN	5
PROCEDIMIENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	6
MEDIDAS PREVENTIVAS Y CONTROLES	7
RESPONSABILIDADES, DENUNCIAS	7
CONFIDENCIALIDAD.....	7
SANCIONES	7
VIGENCIA	8
BITÁCORA DE ACTUALIZACIONES.....	8
ANEXO 1.....	9



INTRODUCCIÓN

La Fundación de Administración de Comisiones Médicas (FACM) se compromete a mantener los más altos estándares éticos en el cumplimiento de sus objetivos. La integridad y la transparencia son fundamentales para todos los miembros de la organización, incluidos directores, empleados, proveedores y asociados. Esta política busca prevenir que los intereses personales interfieran o aparenten interferir en el desempeño profesional y las decisiones dentro de la Fundación. La correcta identificación, declaración y gestión de los conflictos de interés es esencial para proteger la credibilidad y los intereses de la organización.

OBJETIVOS

El objetivo de esta política es establecer directrices claras para prevenir, identificar y gestionar conflictos de interés entre los intereses personales de los miembros de la FACM y los intereses de la Fundación. Esto asegura que las decisiones sean objetivas e imparciales. Además, se espera que proveedores, clientes y colaboradores adhieran a estos principios para evitar influir indebidamente en las decisiones del personal de la Fundación.

ALCANCE

Esta política se aplica a todos los directores, gerentes, empleados, colaboradores, así como a proveedores, clientes y socios estratégicos de la Fundación. Cubre a cualquier persona que pueda estar involucrada en situaciones donde sus intereses personales afecten su capacidad para actuar en el mejor interés de la Fundación. Cada miembro es responsable de declarar y gestionar oportunamente cualquier conflicto de interés real, potencial o aparente, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

MARCO LEGAL

Ley N°20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Código del Trabajo y Código Civil (obligaciones de buena fe y lealtad).

Normativa de la Superintendencia de Pensiones.

Código de ética (compromiso con la transparencia y la ética).

DEFINICIONES

Interés personal: Cualquier beneficio o ventaja directa o indirecta que un miembro de la FACM pueda obtener, o que pueda beneficiar a personas con las que tenga relaciones familiares, afectivas, comerciales o de negocios.

Conflicto de interés: Situación en la que los intereses personales de un miembro interfieren con los intereses u objetivos de la Fundación. Se clasifica en:

- **Conflicto de interés real:** Situación en la que los intereses personales de un miembro de la FACM interfieren directamente con las decisiones que deben tomarse en nombre de la organización.
- **Conflicto de interés potencial:** Situación en la que, aunque no exista un conflicto en el momento, podría llegar a producirse en el futuro si no se toman las medidas adecuadas.
- **Conflicto de interés aparente:** Situación en la que puede percibirse la falta de imparcialidad en la toma de decisiones, aunque no exista un conflicto de interés real.

Declaración de Intereses: Documento en el que se detallan los intereses personales, familiares, financieros o empresariales que podrían interferir con el ejercicio de las funciones en la FACM.

SITUACIONES PRESUNTIVAS DE CONFLICTO DE INTERÉS

Con otro trabajador(a) de la Fundación: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un trabajador(a) de la Fundación de Administración de Comisiones Médicas cuando tenga una relación de parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad con otro trabajador(a) de la Fundación o con una persona que postula a un cargo en la Fundación. Esta presunción también se extiende al cónyuge, conviviente civil y pareja.

Con personas ajenas a la Fundación: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un trabajador(a) de la Fundación cuando tenga una relación de parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad con una persona ajena a la Fundación que esté relacionada laboralmente con:

- Un proveedor, contratista, cliente de la Fundación. También se extiende al cónyuge, pareja o a quienes se encuentren vinculados bajo un acuerdo de unión civil.
- Alguna entidad fiscalizadora de la Fundación, como la Superintendencia de Pensiones, entre otras.

En caso de constatarse la existencia de la relación señalada, el trabajador(a) deberá inhabilitarse y marginarse de las negociaciones que se generen entre la Fundación y el proveedor, contratista, cliente o competidor, así como abstenerse de participar en cualquier actividad de fiscalización, revisión u otras relacionadas con las entidades fiscalizadoras. Esta situación deberá ser debidamente informada y se deberán adoptar las medidas mitigantes correspondientes con la jefatura directa.

Relación de Propiedad:

Se presume la existencia de un conflicto de interés de un trabajador(a) de la Fundación si él o sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, su cónyuge, conviviente civil o pareja, tienen participación propietaria, directa o indirecta, en una empresa o sociedad que se relacione con la Fundación en calidad de proveedor, contratista, cliente o competidor, o le preste servicios a dicho proveedor, contratista, cliente o competidor de la Fundación.



Relación de Gestión:

Se presume la existencia de un conflicto de interés de un trabajador(a) de la Fundación si él o sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, su cónyuge, conviviente civil o pareja, tienen participación directa o indirecta en la gestión de una empresa o sociedad que se relacione con la Fundación en calidad de proveedor, contratista, cliente o competidor, o le preste servicios a dicho proveedor, contratista, cliente o competidor de la Fundación.

Se entenderá que tiene participación en la gestión si las personas ocupan cargos como director(a) (titular o suplente), representante legal, administrador(a), gerente(a) o ejecutivo(a) con poder de decisión en la sociedad o empresa.

Personas Expuestas Políticamente (PEP):

PEP Declarante: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un trabajador(a) de la Fundación si ha desempeñado o desempeña funciones públicas destacadas en Chile o en el extranjero, hasta al menos un año después de haber cesado en el ejercicio de las mismas. Se consideran en esta categoría a jefaturas de estado de un gobierno, políticos y políticas de alta jerarquía (por ejemplo, participantes de mesas directivas de partidos políticos), funcionarios(as) gubernamentales, judiciales o militares de alta jerarquía, altos ejecutivos(as) de empresas estatales y las personas naturales con las que hayan celebrado un pacto de actuación conjunta mediante el cual tengan poder de voto suficiente para influir en sociedades constituidas en Chile.

PEP Familiar/PEP Relacionado: Se presume la existencia de un conflicto de interés de un trabajador(a) de la Fundación si su cónyuge o algún pariente hasta el segundo grado de consanguinidad desempeña o hubiera desempeñado alguna de las funciones públicas destacadas en Chile o en el extranjero (de aquellas señaladas en el Anexo N°1 de esta Política).

Otras Causas:

Sin perjuicio de las situaciones antes descritas, cada vez que exista una situación en la que el trabajador(a) de la Fundación pueda carecer de imparcialidad para decidir un asunto o cuya decisión pueda ser contraria al principio establecido en la presente Política, el trabajador(a) está obligado a abstenerse, declararlo y consultarlo.

OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA FUNDACIÓN

Declaración de conflicto de interés: Todo miembro de la FACM está obligado a declarar cualquier situación que pueda constituir un conflicto de interés, tanto al momento de ingresar a la organización como cuando se produzca cualquier cambio en su situación personal que pueda generar un conflicto. Esta declaración debe realizarse dentro de los **10 días hábiles** siguientes a la identificación del conflicto y debe actualizarse anualmente.

Abstención: En situaciones en las que un miembro de la Fundación identifique un conflicto de interés, deberá abstenerse de participar en cualquier decisión, negociación, operación o gestión relacionada con dicho conflicto.



Transparencia y consulta: Si un miembro de la Fundación tiene dudas sobre si una situación constituye un conflicto de interés, deberá consultar inmediatamente con su superior directo o con la Subgerencia de Riesgos para que se tomen las medidas pertinentes.

Declaración de intereses adicionales: Los miembros que realicen actividades remuneradas o no remuneradas fuera de la Fundación, que puedan potencialmente generar un conflicto de interés, deberán declararlas y asegurarse de que dichas actividades no interfieran con su desempeño en la FACM.

Consultar con su jefatura y/o la Subgerencia de Riesgos al correo electrónico denuncias@fundacioncm.cl en caso de dudas sobre la materia.

La persona deberá declarar todo vínculo o situación que pueda constituir un conflicto de interés, real o potencial, incluyendo antecedentes de los últimos cinco (5) años previos a la fecha de la declaración.

PROCEDIMIENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

1. IDENTIFICACIÓN:

- **Conflictos con proveedores o contratistas:** Se deberá declarar cualquier relación personal o financiera con proveedores, contratistas o clientes actuales o potenciales de la FACM.
- **Conflictos en decisiones laborales:** Un miembro de la FACM no podrá participar en decisiones de contratación, promoción o sanción de personas con las que tenga relaciones personales o familiares.
- **Participación en otras empresas o negocios:** Si un miembro de la FACM posee una participación significativa en empresas que tengan relaciones comerciales con la Fundación, deberá declararlo de inmediato.

2. Declaración formal: Todos los conflictos de interés deberán ser declarados por escrito a la Subgerencia de Riesgos mediante los formularios designados (Ver anexo 2 de esta política). Este proceso se actualizará anualmente y también deberá realizarse de manera inmediata en caso de cambios relevantes en la situación personal del miembro.

3. Evaluación: Una vez recibida la declaración, la Subgerencia de Riesgos evaluará el conflicto potencial y determinará las medidas mitigantes apropiadas. Estas medidas pueden incluir la exclusión del miembro en cuestión de los procesos de decisión, contratación o negociación relacionados con el conflicto identificado.

- 4. Medidas correctivas:** Las medidas adoptadas por Subgerencia de Riesgos podrán incluir:
- a. Exclusión temporal o permanente de la persona de decisiones o procesos vinculados al conflicto.
 - b. Implementación de barreras informativas entre el miembro en conflicto y las actividades relacionadas.

c. Reasignación de responsabilidades.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CONTROLES

1. **Declaración de Intereses y Patrimonio:** Todo miembro de la Fundación deberá realizar una Declaración de Intereses y Patrimonio si corresponde según su rol.
2. **Capacitación:** Todos los miembros de la Fundación recibirán capacitaciones anuales sobre la gestión de conflictos de interés, su identificación y declaración, además de las normativas relevantes.
3. **Revisión periódica:** La Fundación implementará revisiones periódicas sobre las declaraciones de conflicto de interés para asegurarse que se mantengan actualizadas y que las medidas correctivas sean adecuadas.

RESPONSABILIDADES, DENUNCIAS

Es responsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundación de Administración de Comisiones Médicas conocer y cumplir con esta Política de Conflictos de Intereses. Cualquier persona que considere que se ha vulnerado alguna de las disposiciones establecidas en esta Política deberá denunciarlo a través de los canales dispuestos para ello por la Fundación:

- **Sitio web:** <https://fundacioncm.cl/> o el que la sustituya, cumpliendo con todos los requisitos allí indicados.
- **Correo electrónico:** denuncias@fundacioncm.cl o el que la sustituya.

Las denuncias deben realizarse de buena fe y contar con fundamentos razonables para proceder a su investigación. En caso de comprobarse que una denuncia o testimonio ha sido realizado de manera negligente o de mala fe, la conducta podrá ser investigada y sancionada.

Toda denuncia seguirá el procedimiento de investigación establecido en el Reglamento Interno de la Fundación y en las normativas aplicables.

CONFIDENCIALIDAD

Toda la información contenida en las declaraciones de conflictos de interés será tratada de manera estrictamente confidencial. La Subgerencia de Riesgos mantendrá un registro detallado de estas declaraciones y las medidas adoptadas, accesible únicamente a las personas autorizadas dentro de la Fundación.

SANCIONES

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en esta política puede resultar en sanciones disciplinarias, que incluyen amonestaciones, suspensión y, en los casos graves, la desvinculación de la Fundación. Adicionalmente, cualquier incumplimiento que constituya una infracción a las normativas legales vigentes será denunciado ante las autoridades correspondientes.

"Este documento ha sido elaborado por la subgerencia de riesgos de la FACM y contiene información de carácter reservado. La información contenida en este documento debe ser mantenida en estricta confidencialidad, por lo tanto, su distribución, reproducción o divulgación, total o parcial, sin la autorización expresa del directorio, está estrictamente prohibida. El incumplimiento de esta norma será sancionado conforme a las acciones civiles y penales que correspondan, las cuales podrán ser ejercidas por la FACM."



VIGENCIA

La presente política entrará en vigencia a partir de su aprobación y será revisada anualmente para garantizar su adecuación a las normativas vigentes. Las modificaciones serán difundidas a todos los miembros de la Fundación a través de los canales oficiales.

BITÁCORA DE ACTUALIZACIONES

Bitácora de Actualizaciones					
Versión		Autor	Área	Modificaciones	Aprobado por:
N°	Fecha				
1	oct-24	Claudia Sandoval	Subgerencia de Riesgos	Primera versión	Directorio
2	jun-25	Claudia Sandoval	Subgerencia de Riesgos	Actualización	Directorio

ANEXO 1

En nuestro país, a lo menos deberán estar calificadas como PEP las siguientes personas:

- Presidente de la República.
- Senadores, diputados y alcaldes.
- Ministros de la Corte Suprema y Cortes de Apelaciones.
- Ministros de Estado, subsecretarios, intendentes, gobernadores, secretarios regionales ministeriales, embajadores, jefes superiores de Servicio, tanto centralizados como descentralizados, y el directivo superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos.
- Comandantes en Jefe de las Fuerzas Armadas, director General de Carabineros, director General de Investigaciones, y el oficial superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos.
- Fiscal Nacional del Ministerio Público y fiscales regionales.
- Contralor General de la República.
- Consejeros del Banco Central de Chile.
- Consejeros del Consejo de Defensa del Estado.
- Ministros del Tribunal Constitucional.
- Ministros del Tribunal de la Libre Competencia.
- Integrantes titulares y suplentes del Tribunal de Contratación Pública.
- Consejeros del Consejo de Alta Dirección Pública.
- Directores y ejecutivos principales de empresas públicas, según lo definido por la Ley N° 18.045.
- Directores de sociedades anónimas nombrados por el Estado o sus organismos.
- Miembros de las directivas de los partidos políticos.

Asimismo, la Fundación de administración de Comisiones Medicas considerará como PEP a las siguientes personas:

- Consejeros Regionales
- Concejales

