



CODIGO DE ETICA

Aplica a todos los trabajadores, ejecutivos, directores y socios de AmiChile

ASOCIACIÓN GREMIAL DE MITILICULTORES DE CHILE –
AMICHILE
MARZO 2021

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA	3
APLICACIÓN	4
ALCANCE.....	5
INTERPRETACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	6
COMITÉ DE ÉTICA	6
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	7
EN RELACIÓN CON LA COMPETENCIA.....	7
POLÍTICAS CONTABLES	8
INDEPENDENCIA DE LOS AUDITORES EXTERNOS.....	8
CONTROLES INTERNOS.....	9
DEL FRAUDE	9
RELACIONES DE LA EMPRESA CON LOS TRABAJADORES Y SOCIOS.	10
RELACIONES DE LOS COLABORADORES, TRABAJADORES, SOCIOS Y DIRECTORES CON EL GREMIO.	11
RELACIONES CON TERCEROS.....	12
CAPACITACIÓN CÓDIGO DE ÉTICA	12
CANAL DE DENUNCIAS	13
SANCIONES CÓDIGO DE ÉTICA	13
APLICACIÓN Y MEDIACIÓN TRABAJADORES Y COLABORADORES	14
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	14

INTRODUCCIÓN

Este documento es una guía para orientar las buenas prácticas en aquellos principios y valores que deben regir la conducta de los socios, colaboradores, trabajadores, ejecutivos y directores de AmiChile. El tener presente cada una de estas normas significa evaluar la manera en que nos conducimos y vivimos nuestra cultura como personas y organización.

Para AmiChile la excelencia en gestión incluye la conducta íntegra, responsable y leal de cada socio y colaborador. Tenemos el convencimiento que una conducta ética favorece relaciones de confianza y credibilidad. En este sentido, la ética forma parte fundamental de nuestra estrategia de relación con nuestros socios, basada en la construcción de relaciones sólidas y honestas, que aporten al crecimiento de la organización, sus trabajadores y de la sociedad.

Nuestro Código de Ética significa el compromiso de cada uno de nosotros por vivir y hacer vivir los lineamientos que determinan la forma en que debemos proceder. Más que un texto, es el documento que marca la línea para comportarnos de manera íntegra, para reflejar así, la cultura de nuestro equipo.

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Este Código de Ética tiene como objetivo establecer los principios de nuestra Cultura Corporativa, estructura básica ampliada que nos permite precisar algunos puntos que hemos decidido desarrollar orientado a generar buenas prácticas.

MISIÓN

Somos una asociación gremial sólida y representativa, que vela por el desarrollo y competitividad de la industria Mitilicultora chilena en su totalidad, aportando valor no solo a productores pequeños, medianos e industriales, sino también a nuestros socios procesadores y a proveedores de insumos y servicios estratégicos.

Lo anterior, lo hacemos difundiendo, tanto el valor social y económico de nuestra industria, como su compromiso con una operación limpia y sustentable, lo que genera beneficios a nuestros socios en general y al desarrollo de la X Región de Los Lagos en particular.

VISIÓN

Queremos ser vistos como el principal referente de la industria Mivilcultora chilena, representando a nuestros socios ante la Autoridad y acercando el trabajo de productores y procesadores a la Comunidad.

NUESTROS VALORES

Este código recoge la tradición de los valores que constituyen la esencia de AmiChile y está basado en 5 Principios Generales:

- a) Inclusión: incorporamos y/o entrelazamos a todos los actores que conforman y que tienen relación con nuestra asociación gremial.
- b) Integración: damos un enfoque positivo a la diversidad, la cual no la entendemos como un problema, sino como una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad.
- c) Ética: aplicamos la ética a todas las actividades y acciones que realizamos. Exigimos a nuestros trabajadores, directores, ejecutivos asociados y colaboradores un comportamiento acorde a los principios morales y de buenas costumbres que dicta nuestro entorno.
- d) Comportamiento responsable: con la comunidad, con nuestros socios y trabajadores.

A la vez, todos los socios deben cumplir con las exigencias, normas y leyes que dicta la autoridad sectorial, ya sea en el ámbito laboral, ambiental, tributario y legal y no aceptamos ni promovemos una conducta irresponsable; nuestros socios no pueden haber sido imputado por algún delito en contra de otro socio.

- e) Modelos de negocios sostenibles: promovemos el respeto al medio ambiente en todas nuestras acciones y las de nuestros socios, y fomentamos las buenas prácticas al respecto.

APLICACIÓN

Este Código de Ética describe las obligaciones básicas que tienen que cumplir todos directores, socios, colaboradores y trabajadores de AmiChile y se complementa y/o integra a otras políticas o códigos y manuales existentes.

ALCANCE

Su alcance se extiende a los directores, socios, colaboradores y trabajadores.

Este código, que aplica a todas las áreas de nuestra asociación, tiene por objeto regular las condiciones de trabajo asegurando el respeto a los derechos individuales y colectivos, a la legislación vigente y al desempeño del trabajo en un ambiente de seguridad, sin discriminaciones de ningún tipo y fomentando el desarrollo de directores, socios, colaboradores y trabajadores.

Respetamos la dignidad de nuestros trabajadores, ejecutivos, directores, socios y proveedores. En AmiChile nos guiamos por los siguientes principios:

- 1) Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, la comunicación abierta y un lugar de trabajo feliz, libre de discriminación, acoso sexual y otras formas de violencia e intolerancia. Asimismo, la empresa rechaza cualquier conducta de agresión u hostigamiento laboral ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo. Dichas conductas generan un ambiente de trabajo para los afectados intimidatorio y hostil afectando gravemente el clima laboral de la empresa.
- 2) Reconocemos la igualdad de oportunidades y los talentos sin diferenciar sexo. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico. Creemos que la diversidad enriquece nuestro ambiente laboral y el desempeño como empresa.
- 3) Generamos las condiciones para el desarrollo de todos los integrantes del gremio, promoviendo ambientes laborales basados en el respeto, honestidad, calidad profesional, capacitación y trabajo en equipo. Proveemos a cada colaborador de las herramientas de trabajo necesarias y las condiciones de seguridad e higiene para que todos puedan desempeñar su trabajo de forma plena.
- 4) Los procesos de contratación se basan en criterios objetivos de selección. Buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, afiliación política o sindical, estado civil o conyugal, estado de VIH, nacionalidad o discapacidad de cualquier tipo.
- 5) En AmiChile no contratamos como trabajadores a menores de 18 años, ya que respetamos los derechos de las personas y las leyes del trabajo; además no fomentamos el trabajo infantil.
- 6) Compensamos a los trabajadores de manera justa, pagando sueldos dignos siempre por encima del mínimo legal. El sistema de remuneraciones no hace diferencia entre empleados o empleadas que realicen una labor similar. Asimismo, las decisiones respecto a proveedores, contratistas, agentes y otras partes interesadas en el negocio están basadas en el mérito.
- 7) AmiChile reconoce entre los derechos fundamentales de sus trabajadores, la libertad de asociación y de organización.

- 8) Damos especial énfasis en el cuidado del entorno que nos rodea; promovemos el mantenimiento de las playas limpias.
- 9) Exigimos a nuestros socios y a la comunidad involucrada el cumplimiento de las normas sectoriales.
- 10) Nos preocupamos de que nuestros socios y empresas relacionadas cumplan con las normas de trazabilidad y de la acreditación y origen legal de las materias primas e insumos utilizados en el proceso productivo.
- 11) Los socios del gremio mantendrán una conducta leal y responsable para con los mismos socios del gremio y terceros con quienes se vinculen, evitando el generar daños o perjuicios materiales, pecuniarios y/o reputacionales
- 12) Todos los socios de AmiChile deben cumplir con sus obligaciones pecuniarias de forma responsable y sin atrasos, salvo los de fuerza mayor o que estén debidamente justificados y aprobados por el directorio.

INTERPRETACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Los directores, socios, colaboradores y trabajadores deben utilizar siempre su sentido común y su buen juicio a la hora de lidiar con problemas relacionados con la conducta empresarial y buscar orientación si no tienen claro cómo conviene proceder en un caso en particular. Es responsabilidad de todas las personas sujetas al presente código conocer, observar, cumplir y hacer cumplir cabalmente sus disposiciones.

COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética estará compuesto por tres personas, designadas para estos efectos por el Directorio y tendrán una vigencia de 2 años, pudiendo renovarse indefinidamente.

El Comité de Ética tiene como responsabilidad asegurarse de la debida difusión y aplicación de este Código de Ética, lo cual significa que debe:

- Promover los valores y conductas que se fomentan en el Código de Ética.
- Ser un órgano de consulta.
- Aprobar correcciones que garanticen la consistencia de este Código.
- Canalizar casos a la instancia apropiada.
- Investigar las denuncias del Personal o los socios y proponer sanciones según corresponda para que el directorio y/o la asamblea, según corresponda sancionen al respecto.

El Comité de Ética, además de los atributos anteriores, tiene las siguientes funciones:

- Actualizar y modificar el Código de Ética.
- Investigar y documentar casos selectivamente.
- Promover consistencia a nivel global en la interpretación y aplicación del Código de Ética.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Es toda información que pertenece a AmiChile, que no es pública y ha sido confiada por la asociación a personas vinculadas al gremio por relaciones contractuales, de trabajo o asesoría o bien en su carácter de director, cuya divulgación a terceros podría ser perjudicial a los intereses de AmiChile o de las personas que mantienen relaciones comerciales o negociaciones pendientes.

Información confidencial incluye, por ejemplo, datos o proyecciones financieros, información técnica o comercial (“know how”), planes de adquisición, enajenación, fusión, planes de expansión, estrategias, contratos importantes, cambios relevantes en la administración y otros desarrollos corporativos. Los directores, trabajadores y socios, contratistas y asesores externos que actúen en representación de AmiChile, tienen prohibición de divulgar Información Confidencial a personas ajenas a la asociación, excepto cuando su revelación sea necesaria por motivos debidamente justificados y autorizados por el directorio y se hayan tomado los debidos resguardos para prevenir su mal uso, o cuando deba ser informada a una autoridad en conformidad a normas legales o reglamentarias aplicables. La infracción a las disposiciones anteriores es, además, ilegal y puede derivar en procesos judiciales.

EN RELACIÓN CON LA COMPETENCIA

La lealtad será el elemento distintivo en todos y cada una de las acciones que desarrolle cada colaborador, trabajador, director y socio de AmiChile; para ello:

- ✓ Competirá vigorosa y equitativamente;
- ✓ Tratará a todos los socios, trabajadores, ejecutivos, directores, proveedores, contratistas, asesores externos y terceros en forma objetiva, honesta y justa;
- ✓ No tratará temas relativos, información relevante o estratégica con competidores o empresas relacionadas asociativa y/o comercialmente, que de ser conocidas por la competencia influiría sobre las decisiones de éstos en el respectivo mercado;
- ✓ Evitará cualquier tipo de programa o práctica que pueda considerarse como injusta o engañosa;

- ✓ Tendrá especial énfasis en dar cumplimiento a toda la normativa de libre competencia.

La participación de AmiChile en otras asociaciones gremiales (A.G.), asociaciones empresariales, federaciones, confederaciones y otras entidades análogas, se hará siempre bajo un criterio restrictivo, orientada a los fines propios de la respectiva entidad, evitando conductas que puedan lesionar la libre competencia y al gremio.

POLÍTICAS CONTABLES

La contabilidad es esencial para la administración y control de gestión de las actividades de AmiChile, siendo la fuente de toda la información financiera que la asociación entrega a sus accionistas, autoridades reguladoras, contrapartes, directorio, trabajadores y al público en general.

Las políticas y prácticas contables de la asociación están basadas en las normas legales y reglamentarias vigentes, en los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en Chile, en las normas IFRS (International Financial Report Standars).

Los estados financieros deben siempre presentar en forma veraz y de un modo razonable la posición financiera, los resultados de las operaciones y los flujos de efectivo de AmiChile.

Es obligación de cada trabajador, incluyendo a los directores, dentro de las funciones del cargo que desempeñe, velar por el cabal cumplimiento de las políticas y prácticas contables de la asociación y de las instrucciones que dicte la autoridad competente.

INDEPENDENCIA DE LOS AUDITORES EXTERNOS

Es obligación especial de los directores y trabajadores preservar en todo momento y circunstancia la independencia de juicio de los auditores externos de AmiChile, evitando ejercer cualquier influencia impropia en las auditorías externas.

Es también una obligación especial de los directores y trabajadores velar porque los auditores externos puedan examinar todos los libros, registros, documentos y antecedentes de la asociación, y asegurar que otorguen a los auditores externos todas las facilidades necesarias para el desempeño de su labor.

CONTROLES INTERNOS

Los socios, Directores, trabajadores y colaboradores tienen la obligación de informar a su superior jerárquico y a los auditores externos, toda deficiencia o debilidad importante de que lleguen a tener conocimiento, respecto al diseño y funcionamiento de los controles internos, que pueda perjudicar la capacidad de AmiChile para registrar, procesar, resumir y divulgar su información financiera.

También tienen la obligación de informar cualquier situación de fraude, sea o no relevante, que involucre a trabajadores y Directores, que tengan una función importante en los controles internos de AmiChile.

DEL FRAUDE

Para los efectos de este Código, entendemos como Fraude el engaño o el abuso de confianza que se emplea en la producción de un daño patrimonial. En consecuencia, el fraude es el medio que se usa para defraudar.

Defraudación es toda actuación u omisión intencional que causa un perjuicio patrimonial y que se ejecuta mediante engaño o abuso de confianza.

Engaño es el empleo de cualquier astucia, falacia o maniobra que persiga inducir a error a una persona determinada, para causar un daño patrimonial. Existe abuso de confianza cuando el daño patrimonial producido por su autor es causado por una infidelidad que consiste en burlar o hacer mal uso de un poder, facultad o encargo que se le ha otorgado a éste. AmiChile sanciona especialmente el Fraude consistente en aquellos actos intencionales que resultan en una distorsión relevante de los estados financieros, así como las distorsiones producto de la apropiación indebida de activos de la asociación.

Los directores y trabajadores deben tener claro que la defraudación es una conducta gravemente penalizada por AmiChile, independientemente de lo que la justicia pueda determinar al respecto.

RELACIONES DE LA EMPRESA CON LOS TRABAJADORES Y SOCIOS.

Relaciones de respeto entre trabajadores con la jefatura: AmiChile, promueve el respeto entre todos sus integrantes. Tratamos a todos los con dignidad y respeto de una manera recíproca promoviendo un ambiente laboral saludable; debiendo mantenerse el mismo trato y respeto sin importar la posición o cargo que se desarrolle.

Relaciones entre socios: AmiChile promueve el total respeto entre sus socios. Es de vital importancia siempre mantener una relación cordial, de respeto y bajo las normas éticas y de buena conducta entre todos sus socios. AmiChile también fomenta el trabajo colaborativo y responsable de sus asociados.

Fomentar entre sus asociados, trabajadores y personas relacionadas un comportamiento ético, de cooperación mutua y de muy buen trato, que imprima entre los distintos grupos de la sociedad involucrados (proveedores, Estado, comunidad, trabajadores y asesores) un accionar que promueva la confianza y la transparencia.

Procurar que entre sus asociados se fomente un accionar empresarial eficaz que tienda hacia el mayor crecimiento y desarrollo posible, pero siempre velando por el interés del consumidor, la comunidad y el medio ambiente.

Promueve correctas y justas condiciones de compra y pago respecto a los proveedores de sus empresas asociadas, como, asimismo, que se aplique el principio de buena fe respecto a los consumidores en relación con los productos y servicios que se comercialicen en el mercado, con divulgación de información completa y veraz acerca de sus calidades y características; cuidando siempre de resguardar la seguridad y salud de los usuarios de éstos.

Velar por que se fomente la competencia leal entre empresas asociadas competidoras en un rubro, producto o servicio; promoviendo para ello, la cabal y exhaustiva aplicación y acatamiento a la legislación sobre la libre competencia entre sus asociados en el seno de la asociación gremial, a nivel de Directorio y de sus comisiones de estudio y comités territoriales, si existiesen; reglamentado de forma interna una normativa donde se fijen, entre otras materias, las conductas prohibidas y permitidas al respecto, los procedimientos ante detecciones de conductas atentatorias a la libre competencia y sus sanciones de acreditarse su comisión.

Promoción de ambientes saludables, de integridad y unidad: Los esfuerzos de AmiChile, están enfocados a instaurar un ambiente de trabajo donde impere un trato digno, igualitario, sin prejuicios y en el que se valore la calidad y entrega del trabajo encomendado, promoviendo total desarrollo y felicidad de nuestros trabajadores y socios. Por lo tanto, nos adherimos a la participación, la integridad y la unidad de los funcionarios, directores y socios; y rechazamos cualquier forma de discriminación.

Promoción de ambientes de trabajo sin acoso sexual y laboral: AmiChile se opone a cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por este cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o mujer, no consentidos por el afectado. Asimismo, la empresa rechaza cualquier conducta de agresión u hostigamiento laboral ejercida por los directores, gerentes, compañeros de trabajo o socios de la asociación. Dichas conductas generan un ambiente de trabajo para los afectados intimidatorio y hostil afectando gravemente el clima laboral de la empresa.

Reconocimiento del buen desempeño del personal: La asociación reconoce explícitamente el esfuerzo que implica un buen trabajo. Promovemos la calidad del trabajo llevado a cabo por nuestros colaboradores, trabajadores y directores; de igual manera reconocemos el trabajo bien hecho de nuestros asociados.

Trabajo colaborativo: La asociación, promueve un clima laboral cooperativo, donde nuestras jefaturas se caracterizan por un liderazgo positivo y motivador que promuevan un clima de convivencia dialogante y de trabajo en equipo. AmiChile se esfuerza para que los conocimientos y experiencia sean compartidos para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

RELACIONES DE LOS COLABORADORES, TRABAJADORES, SOCIOS Y DIRECTORES CON EL GREMIO.

Uso de bienes institucionales: Los directores, socios, colaboradores y trabajadores de AmiChile utilizan debidamente los recursos que la empresa les provee, entendiendo su naturaleza, por lo tanto, se hace un uso adecuado de ellos tratando de maximizar la eficiencia y eficacia de nuestra función, jamás para el beneficio propio o de terceros.

Conflictos de intereses: Los directores, socios, colaboradores y trabajadores evitan cualquier situación en que AmiChile se vea directa o indirectamente beneficiados por un tercero, así como también aquellas situaciones que impliquen la posibilidad de beneficiar a otro o al gremio en pos de conseguir los objetivos.

Correcto uso de la información reservada: Se garantiza que la información confidencial propia del campo de competencias de nuestra empresa no será utilizada para fines personales ni para beneficio de otros. Utilizamos con responsabilidad y reserva la información confidencial que nos sea asignada para el desarrollo de nuestras actividades.

RELACIONES CON TERCEROS

Relaciones con terceros: en AmiChile promovemos una relación con terceros y con la comunidad en general bajo las normas del respeto, la ética y las buenas prácticas y conductas. Pretendemos que todo el entorno en el que participa la asociación sea asociativo, colaborativo y de apoyo para dar un valor adicional a todas las acciones y gestiones que realizamos. Queremos que los terceros con los cuales nos comunicamos sientan que AmiChile es un aporte a la comunidad y viceversa; a la vez, que todos los acuerdos y formas de actuar en donde estén involucrados terceros sean un aporte a la comunidad en general.

Relaciones entre socios y terceros: AmiChile promueve las buenas relaciones entre socios y terceros. Fomenta el buen trato, el respeto, la cordialidad y el apego a las normas éticas y de buena conducta. También fomenta una comunicación constante y de calidad entre ambas partes, de manera tal que siempre constituyan un aporte a la asociación y a la comunidad.

Regalos y pagos indebidos: Como manera de mantener una imagen intachable el gremio no solicita regalos, invitaciones, favores o beneficios de cualquier tipo en el desarrollo de nuestras funciones, de manera tal de no afectar la toma de decisiones de nuestra empresa.

Promoción de la Transparencia y Probidad: AmiChile, rechaza enérgicamente, cualquier acción tendiente a obtener indebidamente una ventaja o derecho, que se presenta entre un empleado de la asociación y un tercero.

CAPACITACIÓN CÓDIGO DE ÉTICA

- 1) AmiChile capacita a sus los trabajadores, al Directorio, a los Ejecutivos y Gerentes en forma constante.
- 2) AmiChile, comunica las actualizaciones que se realizan a este código cada vez que se producen.

CANAL DE DENUNCIAS

El Directorio, o a quien este designe, de AmiChile, será el encargado de velar por el cumplimiento de esta política. Cualquier persona que considere haber sido víctima de algún incumplimiento a este código debe dirigirse a las dependencias de la asociación ubicadas en Blanco 324, oficina 501 o llamar al teléfono 65-2630071; también existe la alternativa de comunicarse por correo electrónico a contacto@amichile.com.

En caso de que el afectado proceda a denunciar al presidente de AmiChile, podrá dirigirse directamente a cualquier Director, quien debe canalizar su denuncia hasta el Directorio para que se inicie el proceso de investigación establecido en este documento.

SANCIONES CÓDIGO DE ÉTICA

- a) Los empleados y socios que incurren en una infracción al Código de Ética, previa comprobación del hecho en donde se realice una investigación, son sancionados acorde a la gravedad de la falta y en consideración al Reglamento Interno, al Manual de Buenas Prácticas Laborales, Estatutos y a las leyes laborales vigentes.
- b) Respecto a las sanciones para los socios por algún tipo de incumplimiento a lo establecido dentro de este código, a los Estatutos, al Reglamento Interno y/o al Manual de Buenas Prácticas Laborales, estas serán las siguientes:
 - a) Los socios que no cumplan con sus obligaciones pecuniarias por más de 90 días. Esta suspensión cesará tan pronto como sea cumplida la obligación morosa que le dio origen, más los reajustes y recargos que acuerde la asamblea general.
 - b) Los socios que sin causa justificada no cumplan con las obligaciones contempladas en el Artículo Undécimo de los Estatutos. En el caso de la letra b), del referido artículo la suspensión operará por tres inasistencias injustificadas. El Directorio informará en cada asamblea cuales son los socios que se encuentran suspendidos. La suspensión es por mayoría absoluta, es decir, la formada por más de la mitad de los votos. Cuando el número de votos es impar, p. ej. 7, la mitad exacta serían 3,5, entendiéndose por mayoría el número entero inmediato a la fracción, en este caso, 4 votos favorables. Si se cumplen algunas de las causales señaladas en este artículo significará perder el derecho a voto en la próxima asamblea general.
 - c) Los socios que rompan las normas de buena conducta, en cualesquiera de sus formas, con otros socios, miembros del directorio, trabajadores o con un tercero, serán sancionados, dependiendo de la gravedad del hecho, ratificado por la investigación y conclusión pertinente, bajo los siguientes tipos de sanciones:
 - i) Amonestación verbal o escrita
 - ii) Multa a definir según la gravedad del hecho (entre 3 y 5 cuotas sociales).
 - iii) Desafiliación de la asociación.

APLICACIÓN Y MEDIACIÓN TRABAJADORES Y COLABORADORES

Se tomarán todas las medidas necesarias para mantener bajo estricta reserva la identidad de cualquier colaboradora o colaborador que realice alguna denuncia, con el fin de evitar que dicha acción genere algún tipo de represalia.

Ante cualquier denuncia se llevará a cabo una investigación la cual será realizada por las personas que AmiChile considere competentes.

Si existiesen indicios de discriminación u hostigamiento se tomarán las medidas correctivas que correspondan para garantizar que dichas conductas no vuelvan a ocurrir, basado en el Manual de Buenas Prácticas Laborales vigente.

AmiChile evaluará las sanciones, las cuales pueden ir desde amonestaciones hasta el despido del gremio, según lo establecido en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

- a) Por lo tanto, el procedimiento para aplicar una sanción, multa o para expulsar a un asociado, se establece en tres etapas principales:
 - 1) Comité Ética: investiga y recomienda al directorio acorde a los resultados.
 - 2) Directorio: acorde a la recomendación del Comité De Ética decide si se aplica o no alguna sanción. En el caso de aplicarse alguna, el directorio determina la misma.
 - 3) Asamblea: es quien recibe las apelaciones de las decisiones.

Este proceso deberá someterse a las siguientes normas:

- a) Habiendo tomado conocimiento que un asociado pudiere haber incurrido en una falta a las normas de ética profesional, razonablemente entendida, el Comité de Ética, citará al asociado a una reunión en la que se expondrá los cargos y escuchará los descargos que el afectado formule verbalmente o por escrito. La citación será enviada, a lo menos con diez días de anticipación y en ella se expresará su motivo.
- b) Posteriormente, el Comité de Ética analizará el caso y entregará por escrito al Directorio su propuesta de sanción, dentro de los diez días hábiles siguientes a la celebrada reunión del Comité donde participó el socio involucrado.
- c) A continuación, el Directorio sesionará y determinará a favor o en contra de la propuesta del Comité de Ética, pudiendo modificarla según estime conveniente

en base a los antecedentes conocidos, debiendo notificar al afectado la resolución establecida por carta certificada o correo electrónico.

- d) El afectado podrá apelar de la medida dentro de los siguientes 10 días hábiles, de recibida la notificación. La apelación deberá ser presentada al Presidente del Directorio. El Directorio pondrá los antecedentes de la apelación a la Asamblea, la que resolverá en un plazo de 10 días, contados desde la fecha de presentación de la apelación.
- e) La asamblea, se pronunciará, confirmando o dejando sin efecto la sanción, multa o expulsión del asociado, según el caso, después de estudiar el acuerdo fundado del Comité de Ética y los descargos que el asociado formule, verbalmente o por escrito, o en su rebeldía.
- f) El voto será secreto, salvo que la unanimidad de los asistentes opte por la votación a mano alzada.
- g) Tanto las citaciones a los asociados como las comunicaciones de las decisiones que adopten el Comité de Ética y la asamblea deberán ser enviadas por carta al domicilio y/o correo electrónico que tuviere registrado en la asociación. Durante el tiempo intermedio entre la apelación deducida en contra de la medida de expulsión aplicada por el Comité de Ética y el pronunciamiento de la asamblea, el afectado permanecerá suspendido de sus derechos en la asociación, pero sujeto al cumplimiento de sus obligaciones.
- h) En caso que el asociado no apele, dentro del plazo, en contra de la medida acordada por el Directorio de aplicarle una multa, ésta deberá ser pagada dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que venza el plazo de que disponga para apelar. Si el asociado apela y la asamblea confirma la multa, ésta deberá ser pagada dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el asociado reciba la carta mediante la cual el Directorio a través del Comité de Ética le notifique el acuerdo adoptado por la asamblea.