



# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

INGENIERÍA SOLEM S.A.

**Versión: 1.4**

**Fecha Documento: 28-04-2024**

**Documento de Uso Público**

## CONTROL DE DOCUMENTO

Área	Oficina de Cumplimiento y Seguridad		
N° Documento	CEC-COMP-00		
Título	Código de Ética y Conducta		
Historia del Documento			
Versión	Autor	Fecha	Descripción
1.0	Contraloría Privada	18/08/2023	Versión Inicial
1.2	Antonella Giolito O.	21/08/2023	Modificación Formato
1.3	Contraloría Privada	27/11/2023	Se excluye un valor Eficiencia y transparencia. Se dejan cinco valores primordiales y cinco complementarios.
1.4	Antonella Giolito O.	28/04/2024	Se excluye un valor Adaptabilidad y Comunicación, por no ser un valor en sí. Quedan en total ocho valores (cuatro primordiales y cuatro complementarios)

## TABLA DE CONTENIDO

<b><u>1</u></b>	<b><u>PREÁMBULO</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>PRIMERA PARTE</u></b>	<b><u>3</u></b>
	2.1 CAPÍTULO I: DISPOSICIONES PROGRAMÁTICAS	3
	2.2 CAPÍTULO II: DE LOS VALORES ESTRUCTURALES QUE SUSTENTA EL CÓDIGO DE ÉTICA, Y SU CLASIFICACIÓN POR UNIDADES DE NEGOCIO	5
<b><u>3</u></b>	<b><u>SEGUNDA PARTE</u></b>	<b><u>6</u></b>
	3.1 CAPÍTULO III: DE LA METODOLOGÍA DE RECONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE VALORES	6
	3.2 CAPÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ÉTICOS	7
<b><u>4</u></b>	<b><u>ESQUEMA DE APLICACIÓN DE HECHOS-VALORES-DEBERES</u></b>	<b><u>12</u></b>
<b><u>5</u></b>	<b><u>TERCERA PARTE</u></b>	<b><u>13</u></b>
	5.1 CAPÍTULO V: DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO. FUNCIONAMIENTO Y SANCIONES APLICABLES	13
<b><u>6</u></b>	<b><u>DISPOSICIONES FINALES</u></b>	<b><u>14</u></b>

# 1 PREÁMBULO

El Código de Ética (en adelante el “Código”) para Ingeniería Solem S. A. (en adelante SOLEM) surge de la iniciativa de la dirección de la empresa, en la búsqueda de la continua promoción entre sus distintos integrantes de los más altos estándares de realización ética. Con el fin de conseguir este propósito, el presente Código desarrollará los fundamentos éticos que dan soporte a un Manual de Aplicación Ética (en adelante “MAE”) en el que se sintetizará de forma esquemática el desarrollo pormenorizado de los contenidos de este Código.

Es un deber de los diferentes miembros de la comunidad de SOLEM (directivos, personal, colaboradores y proveedores) tener conocimiento de las disposiciones que se prescriben en este instrumento, debiendo saber, al mismo tiempo, que el no cumplimiento de ellas tendrá aparejadas las sanciones que se establecen en el Capítulo V.

Junto con los requerimientos establecidos en este Código, es necesario precisar que las obligaciones de carácter ético que aquí se sancionan se establecen a partir de la teoría axiológica (de los valores), que es el sistema que impera actualmente en el horizonte de la reflexión ética iberoamericana. En este sentido, es importante resaltar que este documento es un Código de ética que establecerá y regulará deberes de actuación mediante los cuales se busca promover un accionar sano entre los miembros de la comunidad de SOLEM, para así prevenir se produzcan conductas contrarias a la Ética en las que puedan caer los mismos y, finalmente, evitar actuaciones que pueden tener ulteriores consecuencias legales.

Asumiendo lo anterior, cabe tener presente que, desde el punto de vista jurídico, el marco regulatorio que se extiende más allá del horizonte ético que traza este Código es el que se plasma en las regulaciones establecidas en los diferentes instrumentos jurídicos con los cuales se relacionan los miembros de la comunidad de SOLEM (directivos, personal, colaboradores y proveedores), entre los cuales cabe mencionar, el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS), el Manual y la Política de Prevención de Delitos, las diversas políticas corporativas establecidas por la compañía y los contratos de trabajo de los colaboradores y proveedores de SOLEM en base a los contratos con clientes y la legislación vigente. Estas son las fuentes jurídicas que dan el marco normativo aplicable a los casos en que se trasgrede no sólo la Ética, sino también el Derecho.

Este documento, por tanto, establece una estructuración de valores levantados en cada una de las unidades de negocios, y deberes que han de establecerse al interior de SOLEM, en vistas a conseguir de modo más eficiente la excelencia en su desempeño, siguiendo las normas del marco regulatorio vigente. Para ello se propone suministrar elementos

certeros que contribuyan a la resolución de problemáticas humanas de orden ético que puedan surgir en el desempeño de las funciones técnico-profesionales y sociales.

En el momento de la historia que enfrentamos, no sólo es una aspiración de máximos, sino un requisito de mínimos contar con una carta de navegación ética que oriente el quehacer profesional en general. Las demandas de la sociedad y el empoderamiento creciente de la misma hacen que las consecuencias que generan las acciones de los distintos miembros de la comunidad de SOLEM deban tener muy presente el resguardo de las consecuencias negativas que se pueden generar en distintos ámbitos de la Empresa. Por ello, la estructuración de un instrumento ético-normativo como el que se pone a disposición de toda nuestra comunidad de SOLEM, debe plantear, además de los elementos que darán paso a la orientación de criterios, una adecuada metodología que permita asimilar aquellos supuestos, generando comportamientos responsables en la toma de decisiones, especialmente ante situaciones problemáticas, y las sanciones que pueden venir aparejadas a los casos de manejo irresponsable de acciones o hechos. De ahí que deban establecerse ciertos valores que subyacen a las obligaciones de deber, junto a un protocolo metodológico que pueda aplicarse de forma efectiva y certera para resolver las situaciones éticas controversiales.

Patricio Andrés Leixelard Solá

Gerente General

Ingeniería SOLEM S. A.

## 2 PRIMERA PARTE

### 2.1 CAPÍTULO I: DISPOSICIONES PROGRAMÁTICAS

---

Art. 1. El Código está motivado por el deseo de generar conductas morales entre los distintos miembros de la comunidad de SOLEM. En este sentido, no se pueden asegurar resultados exitosos desde el punto de vista ético asociativo si antes no se ha deliberado en torno a los fines, medios de realización (valores) y consecuencias que generan los actos individuales. En efecto, el sentido final hacia el que deben apuntar las decisiones éticas, que se construyen mediante una adecuada comprensión y asimilación de valores, se plantea como una propuesta de realización personal orientada hacia un éxito colectivo. Por eso, la comprensión y aplicación del modelo se basa en un Principio de realidad que en variadas ocasiones tendrá que inclinarse por el mal menor y no por el bien que perseguiría el Principio de lo ideal. Este reconocimiento generará la confianza necesaria para llevar a cabo relaciones óptimas entre los miembros de la empresa, generando efectos positivos entre los diversos funcionarios de la misma.

A partir de lo anterior, el efecto solidario que se obtiene es la vinculación estable y preferente que se genera con quienes se vinculan externamente con la empresa. En este sentido, la identificación con una empresa no sólo se consigue a partir de la calidad operativa y técnica de quienes intervienen en un proyecto, sino a través de los tratos perdurables que se generan en el tiempo y que se perciben a través de las relaciones interpersonales que se logra establecer con los usuarios. Esto es lo que entendemos como fidelización del cliente externo por el cliente interno. Por este motivo, proyectar una imagen por la que se hace presente el cuidado por los usuarios de la empresa, es la consecuencia de una adecuada interrelación entre quienes trabajan al interior de la misma.

Art 2. Los distintos miembros de la comunidad de SOLEM han de reconocer que tanto las acciones como los objetivos de carácter empresarial se consiguen en el momento en el que se articula una comunidad social que se dirige orquestadamente hacia un mismo fin, con lo que se logra dotar de sentido a la realización de las acciones. Este perfil de orientación ética, propio de una institución compleja, debe estructurarse mediante una asimilación progresiva de valores que serán descritos a lo largo de este Código. A partir de su reconocimiento, podrán, a continuación, fijarse deberes de actuación cuyo cumplimiento ha de exigirse, deseablemente, a partir del reconocimiento positivo que implica la realización efectiva de valores. Para los distintos miembros de la comunidad de SOLEM, la asimilación de valores es un requisito tan relevante que su no aplicación podría tener aparejadas ciertas sanciones que serán descritas en la parte final de este Código.

Art. 3. El reconocimiento de los valores que esperan desarrollarse se percibe inicialmente a través de la necesaria inteligencia emocional que genera un estado de ánimo favorable. Los valores son cualidades objetivas que poseen las cosas y que los seres humanos reconocemos a través de las emociones. En otras palabras, el objetivo que persigue una adecuada asimilación axiológica (de valores) dice relación con orientar de manera favorable la toma de decisiones que se proyecta hacia comportamientos adecuados.

Art. 4. Cuando la comprensión personal de lo que se reconoce valioso se proyecta hacia una aceptación grupal, se suscita un reconocimiento colectivo que termina consolidando un equipo humano que reconoce y valora los mismos objetivos. Con ello se impulsa psíquicamente a realizar con motivación los pasos necesarios para lograr una asociación estratégica favorable. Esta cultura de la asociatividad ética entre los distintos miembros de la comunidad de SOLEM, es la que se debe estructurar a partir de valores que se reconocen de forma objetiva y que han de aplicarse al interior de la compañía. De este modo, si la etapa de valoración se ha logrado, las obligaciones éticas o el deber que surgirá de la comprensión de los valores se tornarán fáciles y deseables. Y, desde allí, los clientes de SOLEM reconocerán también aquellos valores que han sido internalizados por los distintos *stakeholders*, reconociéndolos como “Valores Corporativos”.

Art. 5. La Ética obliga, en primer lugar, a llevar a cabo una descripción teórica que explique cómo el reconocimiento de los hechos y los valores conduce a la aplicación de normas de deber moral, que desde una posible interpretación heterónoma han de pasar a reconocerse de forma autónoma. La descripción de los hechos corresponde a la diversa gama de situaciones que pueden enfrentar los distintos miembros de la comunidad de SOLEM y en las cuales han de surgir determinados valores que iluminen su actuación. La descripción de los hechos está seguida por el encuentro con los valores (valoración), que corresponde a la fase de reflexión que es anterior a la toma de decisión ética (deber). La última fase es la del deber o la obligación de actuación que surge desde el compromiso, es decir, la etapa en la que se propone una conducta determinada que es querida, amada por el actor, y que responde a la realización de los valores anteriormente señalados. Dado que el elemento orientador de la tríada hechos-valores-deberes es el de los valores, seguirá a lo largo del Código una mención progresiva de los valores que en sesiones con las distintas Unidades de Negocio se han considerado indispensables de desarrollar al interior de SOLEM. En este sentido, cabe tener presente que cuando no se realizan valores, lo que se ejercen son disvalores, entendidos como lo opuesto al valor que se ha querido desarrollar. Es decir, actos que afectan negativamente la Ética de la empresa. Por ello, cuando se comprenden los valores a seguir, deben generarse inmediatamente deberes de acción que son los que hacen que las acciones sean éticamente correctas, evitando que se practiquen disvalores.

## 2.2 CAPÍTULO II: DE LOS VALORES ESTRUCTURALES QUE SUSTENTA EL CÓDIGO DE ÉTICA, Y SU CLASIFICACIÓN POR UNIDADES DE NEGOCIO

---

Art. 6. Los valores que sostienen este Código son los que dan el contenido material de la Ética. Es decir, orientan y motivan la realización de las acciones. Por ello se describen los valores transversales y posteriormente los que los propios miembros de cada Unidad de Negocio han consensuado como los valores que los identifican. Ellos se expresarán a modo de binomio con el respectivo disvalor, que corresponde a la acción opuesta al respectivo valor que es la que se deberá rechazar. De este modo se dará contenido material a la cultura organizacional que se pretende desarrollar al interior de los distintos miembros de la comunidad de SOLEM. La cultura es entendida como el depósito de valores que se reconocen y promueven para perfeccionar los distintos aspectos que denotan el desarrollo humano y los disvalores son los elementos antagónicos que impiden concretar la cultura organizacional.

Art. 7. SOLEM reconoce los siguientes valores primordiales de la empresa: **Respeto, Responsabilidad, Confianza y Empatía**. Y como valores complementarios: **Compromiso, Honestidad, Perseverancia y Resiliencia**.



### 3 SEGUNDA PARTE

#### 3.1 CAPÍTULO III: DE LA METODOLOGÍA DE RECONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE VALORES

---

Art. 8. Los valores siempre están soportados por hechos que son los que permiten la realización de los primeros. En este sentido, los distintos miembros de la comunidad de SOLEM deben trabajar y tener siempre presente la necesidad de observar la realidad de su entorno profesional para aprender a reconocer si los valores que sustenta el Código se están realizando o si, por el contrario, lo que se percibe en el marco de ejercicio profesional consiste en la concurrencia de disvalores que se oponen a los valores. Si esta es la situación, la única forma de avanzar en una cultura del valor ético es iluminar los valores que sostienen los hechos y realizarlos efectivamente, para evitar que lo que se realicen sean disvalores. Incluso, llevar a cabo sanciones cuando se están trasgrediendo valores especialmente importantes en la jerarquía axiológica.

Art. 9. La cultura que se pretende desarrollar entre los miembros de la comunidad de SOLEM se entiende como el depósito de valores que se van practicando permanentemente en una empresa y que se van internalizando mediante deberes de actuación que surgen a partir de los primeros.

La metodología de acumulación de valores ha de reconocerse a partir de la siguiente caracterización: (i) necesariamente y de modo universal todo ser humano lleva adelante una permanente valoración de los hechos y de los acontecimientos. (ii) Las distintas funciones originan una pluralidad de contenidos valorativos en la apreciación, no entendida como variedad de situaciones según la captación de cada cual, sino en el sentido de multiplicidad de valores y tipos respectivos. (iii) A cada valor positivo le corresponde un disvalor negativo, y viceversa, por lo que es posible hablar de una binariedad polar de valores. La primera obligación moral es realizar todos los valores en conflicto o lesionarlos lo menos posible, por lo que ante cualquier conflicto ético se deberá estudiar las vías para la realización de todos los valores posibles.

Art. 10. El deber de aplicar valores es el momento en el que, por reconocimiento del valor que debe ejercerse ante un hecho concreto, intentando no caer en el disvalor que lo pone en riesgo, se materializa la decisión optando por un valor concreto. Cuando eso ocurre es el sistema orquestado de quienes participan en la empresa el que se ve beneficiado, ya que de manera efectiva se decide éticamente en orden al bien que representan los valores.

Art. 11. La Ética de la empresa, debe suscitar ciertos comportamientos (valores) y evitar acciones contrarias (disvalores). En este sentido, la moral que se pretende desarrollar en

el ejercicio profesional de los distintos miembros de la comunidad de SOLEM implica obligaciones de actuación que necesariamente deben cumplirse para que los valores señalados efectivamente se realicen. Esto surge desde una adecuada y permanente inducción que lleve a conocer, manejar y finalmente internalizar los valores que se quiere desarrollar entre sus miembros.

Junto con ello, es imprescindible llevar a cabo una explicitación gráfica en distintos lugares por donde transiten los miembros de la comunidad de SOLEM, en los que se explicita que la aplicación de los valores es un deber ético al interior de la empresa. Lo anterior motiva la retención de los mismos, señalando las consecuencias beneficiosas que brinda su cumplimiento, y las negativas que se suscitan en el caso de que los valores no se realicen. El ser humano necesita señales y elementos memorísticos que le estén recordando cómo se le recomienda actuar en diversos momentos, a partir de lo que se le ha sugerido asimilar con anterioridad.

Art 12. Del mismo modo, aunque de manera más restringida, debe explicitarse propositivamente en circulares y mensajes motivacionales los beneficios que están asociados a las prácticas éticas saludables entre los miembros SOLEM, que son las que dan contenido a una cultura institucional de carácter ético.

Asimismo, pueden insinuarse las sanciones éticas que vienen aparejadas a las faltas morales que puedan cometer deliberadamente los distintos miembros de la comunidad de SOLEM. Estas sanciones contribuyen a fortalecer la adopción de hábitos operativos que ayuden a comprender, además, las consecuencias negativas de los actos que importan a SOLEM. Todo ello contribuye a conseguir que los objetivos planteados en el inicio de este Código logren la necesaria valía y susciten efectivos cambios u orientaciones de actuación entre los grupos de interés de SOLEM. En este sentido, en el Capítulo final, una vez tratados los deberes éticos que han de cumplirse entre los distintos miembros de la comunidad de SOLEM, se especifican ciertas sanciones morales que tienen la misión de contribuir a lograr un ambiente más amigable y éticamente correcto.

### 3.2 CAPÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ÉTICOS

---

Art. 13. El procedimiento de resolución de conflictos éticos que pueden surgir en las interrelaciones que se dan entre los distintos miembros de SOLEM. consta de los siguientes pasos:

- Apreciación de **Hechos**;
- Deliberación en torno a los **Valores** afectados (valor v/s valor o valor v/s disvalor), y;

- **Deber** de actuación que encamina a las conductas o actitudes que se propone adoptar.

Estos son momentos que debe saber manejar cada uno de los miembros de la comunidad de SOLEM, en los distintos contextos señalados en el Capítulo I, con el objeto de que al realizar sus acciones éstas estén traspasadas de contenidos valorativos concretos. Dando estos pasos surge la prudencia en el actuar, o la recta razón que orienta en torno a lo que se debe hacer.

El triple acto de deliberación señalado se realiza, por una parte, desde una aproximación que se anticipa a lo que se debe evaluar, indagando la responsabilidad en torno a las posibles consecuencias de las acciones, suscitando una adecuada autoridad en el obrar moral, condición de posibilidad para la madurez ética.

Art. 14. Hechos. El primer paso del procedimiento o método de resolución de conflictos éticos consiste en una fase de deliberación exhaustiva en torno a los hechos que enfrenta un miembro de SOLEM en la situación en la que se desenvuelve profesionalmente. En este sentido, los distintos miembros de la comunidad de SOLEM deben primeramente reconocer a partir de las situaciones fácticas que les toca vivir el correspondiente juicio de valor. Bajo dichas circunstancias deberá captar si se halla presente alguna problemática de tipo ético. Se trata de un momento esencial al que se le debe dar la adecuada importancia, ya que hechos mal descritos o insuficientemente apreciados implicarán una errónea apreciación valorativa de los mismos. Por ello es importante desarrollar la capacidad de visualización de las problemáticas éticas que puedan surgir entre los distintos miembros de la comunidad de SOLEM, ya que de esta forma se realizará una correcta valoración de los mismos y el consiguiente deber de actuación. En la medida que se realiza un buen diagnóstico el pronóstico será más preciso.

Art. 15. La deliberación en torno a los hechos se plantea como una tarea de preparación que debe ejercer cada miembro de la comunidad de SOLEM, para proponerse una búsqueda hacia la excelencia en el actuar consigo mismo, con las demás personas y con la empresa. En este sentido, deberán organizarse periódicamente encuentros dirigidos a hacer explícitos los distintos tipos de situaciones fácticas que pueden generar problemas éticos. Lo anterior, dado que la Ética, como ciencia práctica, es dinámica, al igual que la realidad, por lo que se debe mantener un estado de permanente revisión de las situaciones que podrán afectar a los miembros de la comunidad de SOLEM y que tienen especial implicancia moral.

Art. 16. Valoración. Una vez que se obtiene una pormenorizada descripción de los hechos, la actitud espontánea de cualquier persona consiste en valorarlos. Es decir, juzgar desde su propia experiencia de apreciación de la realidad la situación fáctica que se está enfrentando. Los distintos miembros de la comunidad de SOLEM han de estar preparados, en este sentido, para calificar los hechos que enfrentan en su despliegue

profesional, en los distintos ámbitos señalados en el Capítulo I, a la luz de los valores que se quiere suscitar entre ellos. Se trata del segundo momento del procedimiento de resolución de conflictos éticos que deben seguir los miembros de la comunidad de SOLEM. La valoración permite avanzar dando el marco de apreciación moral que encaminará a una efectiva toma de decisión ética. Por ello resulta fundamental desarrollar la capacidad de percepción de los valores en general y suscitar la realización y apropiación efectiva de los valores estructurales que sustenta este Código de Ética (explicitados en el Capítulo II). De esta forma es como se va generando una cultura institucional, entendida como el depósito axiológico (de valores) que posibilita un verdadero sentido y contenido en la toma de decisiones éticas.

Art. 17. Los valores, como cualidades objetivas que suscitan sentimientos de aprecio en quienes los reconocen, son los elementos que es necesario conocer e identificar para conseguir su aplicación. Si los valores no se realizan, su lugar lo ocupan los disvalores, entendidos como la negación de los respectivos valores que correspondía aplicar, por lo que es una prerrogativa ejercitar valores en la empresa. Entre los valores y los disvalores podría percibirse también una vía intermedia, suscitada por la neutralidad o indiferencia ante la posibilidad de asumir un valor. No obstante, dada la distinción bipolar entre valor y disvalor contrario, es importante tener presente que la no realización efectiva de valores significa, en la práctica, realización de disvalores. Por este motivo, los posibles estados de indiferencia ante situaciones éticas deben ser reconocidos prontamente para que de este modo se suscite el valor respectivo que significará compromiso real con la actividad, con el objeto de que se descubra que mantenerse en un estado de no realización de un determinado valor es sinónimo de disvaloración.

Art. 18. Deberes. Lo que se ha efectuado en la exposición de la metodología analizada hasta aquí ha sido establecer, en primer lugar, que los hechos se expresan mediante juicios descriptivos por los que se realiza una atribución indicativa de predicado a sujeto. De ahí, una segunda etapa ha consistido en realizar juicios de valor o de evaluación, llevando este nombre porque el predicado indica un determinado valor que se atribuye al sujeto que realiza la acción. Finalmente, ha de llevarse a cabo un tercer tipo de juicio, de deber, que se expresa de forma prescriptiva a través de un mandato o una orden imperativa que pretende realizar efectivamente los valores que se proponen. Esto consiste en la realización efectiva de hábitos morales que encaminan a la concreción del bien.

Art. 19. El paso siguiente al reconocimiento de los valores, por tanto, consiste en la obligación o deber de actuación, que es el que hay que adoptar para que los valores que han sido identificados y descritos se realicen efectivamente. Se trata del momento estrictamente moral del procedimiento, ya que es el paso en el que surge efectivamente la obligación de actuar. Es la instancia final del procedimiento de aplicación de la Ética, que efectivamente se podrá realizar en la medida que tanto los hechos como los valores

hayan sido adecuadamente descritos, reconocidos e internalizados. El deber de actuación ha de surgir no como una obligación que se impone desde afuera del sujeto que se ordena a actuar en un sentido u otro, sino a partir de la disposición interna que se autoimpone porque se han reconocido los valores que es necesario desarrollar para conseguir un comportamiento éticamente correcto.

Art. 20. El momento de la deliberación en torno al deber de actuación en concreto es el que impele a tomar una decisión que obliga éticamente a realizar una acción. Por ello, en esta etapa, los distintos miembros de la comunidad de SOLEM deben experimentar que es su deber actuar realizando valores concretos, entendiendo que en esto consiste la manera de plasmar efectivamente la cultura ético-institucional que busca imprimir este Código. Decir qué valores se aplica en el convivir cotidiano y en el desempeño profesional es manifestar a qué tipo de empresa corresponde SOLEM.

Art. 21. La fase del deber de actuación es la que se inicia determinando cuáles son los cursos extremos de actuación (A y B), que son los que no habrá que seguir y, entre los intermedios, cuál es el curso óptimo que se debe seguir.

Asumir este paradigma es lo que permite que las interrelaciones entre los distintos actores al interior de la empresa estén configuradas desde una efectiva cultura axiológica que por sí misma tiene las condiciones para elevar éticamente el medio de desenvolvimiento profesional.

Art. 22. La última etapa denota, por tanto, el paso efectivo del momento formal de obligación al momento material o efectivo que obliga a actuar, puesto que el deber está conformado por un contenido que se tiene que realizar de modo imperativo y que se identifica con la obligación de construir o realizar valores. Nos encontramos entonces en el plano de la Ética, dado que el deber del ser humano consiste en realizar valores de modo efectivo y no meramente formal. La ética imperativa se plantea en la situación de ordenar en un contexto en el que todavía no es, algo que debe ser: los valores. Por tanto, siempre será posible distinguir en ella un momento real por el que se constata lo que ya es (antes de la realización del valor), y uno ideal, que consiste en la construcción que debe llevar adelante cada agente moral en sus decisiones personales, en este caso, como miembro de la comunidad de SOLEM.

Art. 23. En los casos en los que se aprecie que se han pasado a llevar flagrantemente los valores establecidos para los distintos miembros de la comunidad de SOLEM, optándose por ignorancia o deliberadamente por los disvalores mencionados en el Capítulo II, será oportuno concurrir a una revisión que efectuará un Comité de ética y cumplimiento que actuará según el procedimiento establecido en el Capítulo V de este Código.

El Comité de ética y cumplimiento que regula a los distintos miembros de la comunidad de SOLEM se establece justamente con la misión de verificar que los pasos de realización

de las actuaciones de los miembros de la comunidad de SOLEM, sigan el decurso procedimental que se sintetiza en el cuadro siguiente, siendo el esquema que representa en el mismo la estructura central que resguarda de posibles faltas a la Ética que puedan cometerse en el ejercicio de sus funciones profesionales.

## 4 ESQUEMA DE APLICACIÓN DE HECHOS-VALORES-DEBERES

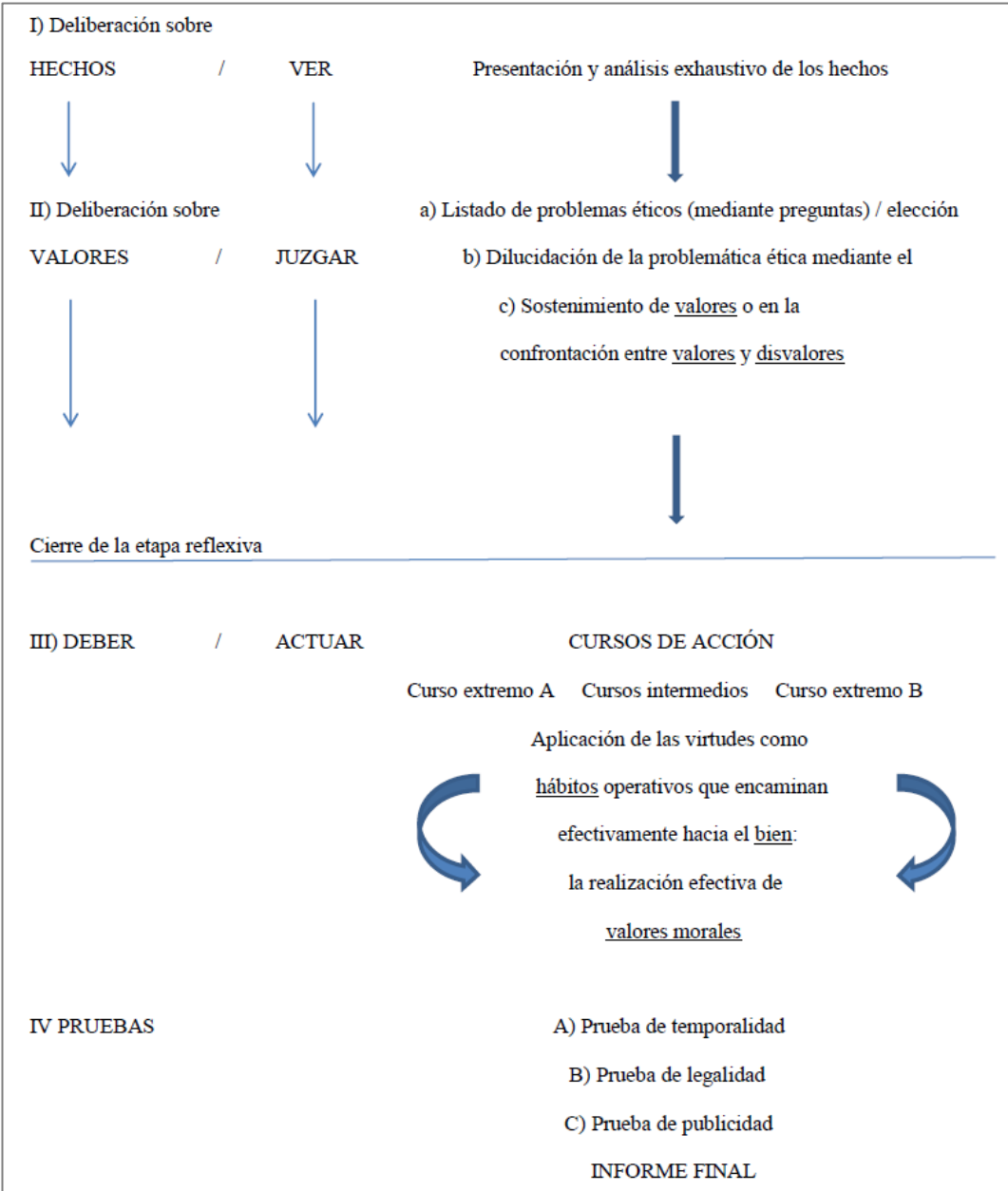


Ilustración 1 - Esquema de Hechos-Valores-Deberes

## 5 TERCERA PARTE

### 5.1 CAPÍTULO V: DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO. FUNCIONAMIENTO Y SANCIONES APLICABLES

---

Art. 24. Con el objeto de efectuar una conveniente interpretación de las disposiciones establecidas en este Código; asegurar el cumplimiento de las mismas; deliberar acerca de los problemas éticos que puedan suscitarse en el accionar de los distintos miembros de la comunidad de SOLEM, o en su interrelación con los clientes; y sancionar en conformidad a las disposiciones siguientes, SOLEM cuenta con un Comité de Ética y Cumplimiento (en adelante el “Comité”). Esta instancia estará regulada según lo establecido en el documento “Comité de Ética y Cumplimiento”, tanto en su constitución, funcionamiento y funciones.

Art. 25. De las sanciones aplicables:

- a) En caso de que un miembro de la comunidad de SOLEM incurra en faltas menores a la realización efectiva de valores vulnerando la cultura axiológica de la empresa, el Comité, una vez deliberada la situación, sancionará a quien incurra en estos hechos mediante una amonestación verbal o escrita, según se determine. Todo, en concordancia con las sanciones que establece adicionalmente el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, que puede representarse en una multa al trabajador según establece el artículo 82.
- b) Quien haya planteado una situación que podría implicar una mera falta a la Ética de un miembro de la comunidad de SOLEM, que se ha probado falsa, sin que se haya justificado la presentación por parte del supuesto afectado, tendrá aparejada a esta acción una amonestación verbal o por escrito por parte del Comité.
- c) Si las situaciones descritas en las letras a) o b) se reiteran, habiéndose cumplido con las amonestaciones anteriores, quien cometiere el hecho no podrá ocupar cargos de representación en el Comité y serán comunicadas al Gerente de la Unidad de negocio. Quien cometiere una acción de este tipo, además, deberá seguir un taller de ética aplicada a la empresa a cargo del asesor ético de SOLEM.
- d) Las diferentes sanciones que se puedan establecer con ocasión de infracciones al presente Código, son compatibles e independientes con las obligaciones, prohibiciones y sanciones establecidas para los distintos miembros de la comunidad de SOLEM, en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS).



## 6 DISPOSICIONES FINALES

Este Código de Ética para los miembros de la comunidad de SOLEM ha sido diseñado con el objeto de fomentar la cultura al interior de la compañía, entendida como depósito de valores acumulados.

Los valores deben ser gestionados de modo satisfactorio, al no poder prescindirse de ellos y al estar presentes día a día en los juicios y estimaciones de carácter práctico. Esta es la razón por la que deben ser conocidos sus contenidos. No obstante, aunque el trato y el empleo de los mismos pareciera insoslayable, su conocimiento detenido no es evidente, lo que poco contribuye a la aclaración de potenciales conflictos que acontecen en relación a los mismos, especialmente al interior de un grupo heterogéneo de personas, como es el caso de quienes conforman las distintas Unidades de negocios de SOLEM. Por ello, un adecuado conocimiento constituye la antesala de las habilidades que es necesario manejar con el objeto de agudizar su proceso de estimación, un tipo de educación que debe realizarse teniendo como metodología la superación de diversos niveles formativos.

Aunque no puedan verse físicamente, los valores sí pueden percibirse emocionalmente, con lo que se apunta a una habilidad independiente que debe ser desarrollada: la educación de la estimativa de los valores. Así como es necesario conocer los hechos, es menester, de igual forma, distinguir y manejar positivamente los valores. Para ello es útil contar no solo con la necesaria claridad comprensiva, sino también con una adecuada educación de los sentimientos y las emociones, ya que es a raíz de su aparición que se impulsan los procesos de valoración.

Estos elementos deben tenerse presente en el momento que se quiera llevar adelante, desde el punto de vista de la realización ética, el proyecto cultural de SOLEM. La tarea proyectiva del ser humano consiste no en el ajustamiento al medio natural, sino más bien en el ajustamiento del medio al ser humano, lo que requiere una justificación de tipo ético. A partir de una necesidad biológica surge un proyecto que el ser humano debe justificar haciéndose responsable del mismo, valorando, por ende, tanto su condición de tal como de las consecuencias de sus actos. En esto consiste añadir valor a los hechos. De ahí que se hable de los «valores añadidos», la impresión de valor a los hechos naturales para transformarlos en cultura. El acto de valoración, por tanto, se realiza mediante una configuración compleja que se nutre de aspectos históricos, intelectuales, físicos y emocionales, y que desencadenan consecuencias prácticas. Todos estos factores conformarán la cultura, entendida como el «depósito de valor» que posibilita la proyección humana en tanto que elaboración moral del ajustamiento del medio. Un depósito de valor que se construirá no solo mediante un conjunto de valores

instrumentales o prescindibles, sino, fundamentalmente, a través del cultivo de valores intrínsecamente estimables.

La etapa final para la consecución de este objetivo consiste en el paso efectivo del momento formal de obligación al momento material, puesto que el deber está conformado por un contenido que se tiene que realizar de modo imperativo y que se identifica en la teoría expuesta con la obligación de construir valores. Nos encontramos entonces en el plano de la Ética, dado que el deber del ser humano consiste en realizar valores de modo efectivo y no meramente formal. La ética imperativa se plantea en la situación de ordenar en un contexto en el que todavía no es, algo que debe ser. Por tanto, siempre será posible distinguir en ella un momento real por el que se constata lo que ya es, y uno ideal, que consiste en la construcción que debe llevar adelante cada agente moral y, en definitiva, la cultura de una institución. La dificultad está en que mientras lo que se debería hacer es ideal, se deben tomar decisiones en el mundo real. Y si las decisiones son responsables, tienen que ver con el debería y su contexto.

Dado que la previsión de las consecuencias se proyecta hacia un futuro contingente, no se sabe plenamente si el acontecimiento que se prevé va a acontecer o no. En este caso, no obstante, se debe considerar de igual forma lo que puede acontecer como posibilidad, tomando en cuenta las respectivas consecuencias de aquello. Por ello las decisiones morales son complicadas, ya que la lógica del deber se mueve en un contexto de incertidumbre y no de certeza plena, puesto que la mente humana es incapaz de considerar todas las circunstancias posibles. De ahí que sea necesario decidir siguiendo criterios de responsabilidad por los que no solo se tenga claro lo que se debería hacer, sino también aquello que se debe hacer en la práctica, porque las consecuencias de la ejecución del hecho muestran qué es lo mejor, lo óptimo. Optimizar éticamente el desempeño de los distintos miembros de la comunidad de SOLEM es, por tanto, uno de los desafíos del mundo de la Ética en el siglo que está comenzando.