REGLAMENTO DE CONSTITUCION, ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL DE ETICA GREMIAL DE LA ASOCIACIÓN DE DIRECTIVOS, PROFESIONALES, TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y AUXILIARES DE GENDARMERÍA DE CHILE

ADIPTGEN

Asociación de Directivos, Profesionales, Técnicos Administrativos y Auxiliares de Gendarmería.

Modificación aprobada
en Asamblea Nacional
realizada en San Juan de Leyda,
los días 27 y 28 de junio de 2019

INDICE

TITULO PRELIMINAR

TITULO I
DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

TITULO II
DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL CÓDIGO DE ÉTICA

TITULO III
DE LOS ASOCIADOS

TITULO IV
DE LOS DIRIGENTES

TITULO V
DE LAS CONDUCTAS QUE GENERAN RESPONSABILIDAD ÉTICA EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS ASOCIADOS Y DIRIGENTES

TITULO VI
ESTRUCTURA, FACULTADES Y FINES GENERALES DE LA COMISION DE ETICA GREMIAL

TITULO VII
INSTALACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE ÉTICA

TITULO VIII
ANTECEDENTES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO INDAGATORIO

TITULO IX
REGLAS BÁSICAS DEL PROCEDIMIENTO INDAGATORIO COMÚN

TITULO X
DE LAS SANCIONES

TITULO XI
DE LOS RECURSOS

TITULO FINAL
DE LA OBSERVANCIA DE ESTE REGLAMENTO

TITULO PRELIMINAR:

Considerando la necesidad de contar con un instrumento que oriente la conducta y las relaciones de los asociados/as y sus dirigentes, la Asamblea Nacional -máximo órgano resolutivo de la Asociación- ha resuelto aprobar el presente Código de Ética. Éste mantendrá el espíritu de solidaridad con sus asociado/as, en tanto las organizaciones de los trabajadores, conscientes de su rol histórico, identifiquen que el desarrollo histórico, político, social y cultural futuro del país, estará en función de mantener y superar las conquistas laborales alcanzadas hasta el presente; al mismo tiempo, establecerá como objetivo permanente una nueva relación contractual con la institución, más justa, solidaria y equitativa.

TITULO I
DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1°.- Los asociados/as de Adiptgen observarán en sus actitudes gremiales una estricta sujeción a las disposiciones de la Ley 19.296 sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, a los Estatutos de la Asociación, y a la Ley de Probidad, y deberán adecuar sus comportamientos societarios a los objetivos que conforman el marco de la ética y a los principios que informan este Código.

Las exigencias y efectos de la ética gremial son independientes y autónomos respecto del cumplimiento de las obligaciones funcionarias, tanto en su calificación como en su régimen disciplinario.

El presente Código es un instrumento que deberá estimular la condición de luchador/a social del/la dirigente, y fortalecer su actitud ética y moral para encabezar, con plena autoridad, la lucha y la representación de los derechos de los afiliados a la Asociación Nacional de Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, de Gendarmería de Chile, por la dignidad de los funcionarios de la administración del estado y sus instituciones fundamentales, así como alcanzar y defender los más altos intereses de los trabajadores. Así también constituye un marco conductual que establece las condiciones de debido respeto en las relaciones entre asociados/as, asociados/as y dirigentes, y dirigentes entre sí, de modo de asegurar una adecuada convivencia al interior de la Asociación. Y establece una orgánica encargada de conocer y resolver las transgresiones a los principios y disposiciones del presente reglamento.

Las disposiciones contempladas en este Código son obligatorias para todos los/las dirigentes nacionales y regionales de ADIPTGEN, y afiliados/as de nuestra Organización, sin distinción de género, credo, o estamento a que pertenezcan los asociados/as.

TITULO II
DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Art. 2°.- Corresponde a todos los asociados y dirigentes de ADIPTGEN observar los siguientes principios:

a) Probidad Administrativa: los asociados y dirigentes deberán ajustar su comportamiento en forma permanente al principio de probidad administrativa. Los dirigentes deberán propender al cuidado y buen uso de los recursos de la Asociación, tanto materiales como económicos.

b) El pleno RESPETO A LA VIDA Y LOS DERECHOS HUMANOS, como Principio Ético fundamental. En consecuencia, sus asociado/as deben ajustar sus acciones basados en valores de solidaridad y humanidad. Jamás actuarán para generar padecimientos, o para cooperar o encubrir atentados contra la integridad física y/o moral de las personas.

c) Solidaridad con sus asociados/as, como la conducta natural de los asociados/as y sus dirigentes, donde las organizaciones de los trabajadores -conscientes de su rol histórico- identifiquen que el desarrollo económico, político, social y cultural futuro del país, estará en función de mantener y superar las conquistas laborales alcanzadas hasta el presente. Al mismo tiempo, deberá procurar como objetivo permanente una nueva relación contractual con la institución, más justa, solidaria y equitativa.

d) Velar por el cumplimiento de las conquistas gremiales y los derechos laborales, económicos, sociales y profesionales de los representados/as.

e) Tolerancia y Respeto, Inclusión y Pluralidad a la diversidad ideológica y religiosa, de género y étnica de los asociados/as. Con la observación de estos principios, propiciará un trato igualitario para todos sus asociados/as, sin discriminación de ninguna índole.

f) Democracia y Representatividad. Por tanto:

   i. Acatará las directivas emanadas de la Asamblea Nacional, que es el órgano resolutivo superior de Adiptgen, para la conducción gremial, a fin de preservar la unidad de Adiptgen y el criterio de acción.

   ii. Velará por la vida democrática al interior de la organización y asumirá la voluntad colectiva.

   iii. Demostrará, en todos los actos que se lleven a cabo, la vocación de servicio que impele la tarea gremial en representación de los asociados.

g) Participación: Se procurará la participación de todos los afiliados/as a nivel nacional, regional y local, donde las Asambleas constituyen la instancia de los acuerdos y los consensos de los asociados/as, que los dirigentes hacen suyo y los representan en las instancias superiores.

h) Formación e Información: Formación para dirigentes y asociados/as, incluyendo la capacitación gremial, y el derecho de todos los asociados/as a tener una información precisa y oportuna, no sólo relativa a sus demandas,

sino que a políticas institucionales e información de otros gremios del ámbito fiscal o de la administración pública.

TITULO III
DE LOS ASOCIADOS

Para comprender el alcance del presente Código Ético, se ha de asumir que, para Adiptgen, el comportamiento ético exigible debe de ser idéntico para todos sus miembros en todos los ámbitos de representación, y en cualquier instancia, sin perjuicio de que el grado de responsabilidad será directamente proporcional al puesto que ocupa en la organización.

Art. 3°.- Sobre las conductas de los Asociados

a) Los asociados deben participar en las asambleas regionales y otras actividades convocadas por la Directiva Regional, a menos que se encuentre debidamente justificada su inasistencia.
b) Los asociados deben dar cumplimiento a las directrices emanadas de las directivas regionales y/o nacionales de la Asociación, en la medida de lo posible, cuando se está tratando la negociación colectiva de los Trabajadores Públicos u otro asunto de interés colectivo.
c) Los asociados deben ser solidarios y colaboradores con sus compañeros de trabajo, y en ningún caso participar en actos de maltrato o acoso.
d) Los asociados deben informar a sus directivas regionales cualquier situación que les afecte directa o indirectamente, sobre las cuales la Asociación pueda intervenir para resolver.
e) Los asociados deben abstenerse de difundir acusaciones falsas o rumores que afecten la imagen de sus compañeros de trabajo o de cualquier persona perteneciente a la Institución, en especial cuando su afectación genere alguna ganancia para quien lo difunde.
f) Los asociados han de mantener relaciones de respeto y lealtad con sus compañeros de trabajo, sean superiores, pares o subalternos. Esto implica la necesaria identificación de roles laborales, seguimiento de los procedimientos y conductos regulares, y cuidado de la reserva de la vida personal, abstenerse de mencionar información personal de sus compañeros de trabajo en presencia de usuarios o público en general, abstenerse de proferir amenazas o agresiones verbales hacia sus compañeros de trabajo y abstenerse de protagonizar discusiones fuera de control con sus compañeros de trabajo (agresión física, gritos, insultos u otros excesos).
g) Los asociados que cumplan funciones de autoridad sobre otros, deberán propender a:
    i. ser justos y equitativos, sin demostrar tendencias a favor o en contra de ninguno por sobre otro de los funcionarios subalternos
    ii. otorgar permisos mientras no exista causal fundada para denegarlo
    iii. registrar notas meritorias cuando exista un motivo que lo justifique

iv. poner a disposición de cada subalterno la información que deba conocer para el correcto desempeño de sus funciones

v. realizar correcciones oportunas de las acciones incorrectas, con la debida privacidad

vi. dar respuesta oportuna a los requerimientos que le sean presentados

vii. otorgar acceso a instancias superiores cuando no pueda resolver un asunto entregado a su resolución

viii. incorporar a capacitaciones de interés para el desarrollo de las funciones asignadas del subalterno

ix. compartir información relevante que resulte pertinente a los intereses personales o laborales de los subalternos

x. realizar denuncia de maltrato o acoso a algún subalterno, del que tenga antecedentes.

TITULO IV
DE LOS DIRIGENTES

Compromiso Con La Solidaridad Y Los Valores Democráticos De Las Organizaciones De Los Funcionarios Del Estado.

Para comprender el alcance del presente Código Ético, se ha de asumir que, para Adiptgen, el comportamiento ético exigible debe de ser idéntico para todos sus miembros en todos los ámbitos de representación, y en cualquier instancia, sin perjuicio de que el grado de responsabilidad será directamente proporcional al puesto que ocupa en la organización.

Art. 4º.- Sobre las actuaciones de los Dirigentes

a) Los/as directivos de la asociación han de mantener un comportamiento de respeto, promoción y defensa de la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales. Singularmente, ha de evitar incurrir en palabras, gestos, comportamientos o actitudes que supongan una falta de respeto a la integridad física, moral o psicológica. Evitará también cualquier tipo de discriminación, ya sea ésta por razón de sexo, ideología, raza, religión, condición social, estado de salud, condición física o cualquiera otra que sea un menoscabo de la dignidad humana.

b) Para Adiptgen, el diálogo, la negociación y el consenso, son un valor superior, por lo que, ante la discrepancia de opiniones, lo/as dirigentes de Adiptgen han de actuar de forma respetuosa con el derecho a la libertad de expresión de todo/as lo/as trabajadores/as.

c) Para Adiptgen, la eficaz protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras es un valor superior y estratégico, por lo que su defensa es prioritaria sobre cualquier otra consideración laboral en la actuación de todos, pero principalmente en la del/la dirigente gremial.

d) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de ajustar su comportamiento a los intereses colectivos de la Asociación. En caso de conflicto de diversos sectores o colectivos de trabajadores, debe realizar el esfuerzo de proponer soluciones adecuadas para todos los afectados.

e) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de mantener un comportamiento austero y moderado en su accionar como dirigente, acorde a su carácter de organización representativa de los trabajadores, por lo que ha de evitar actitudes impropias y mal uso con los bienes de la asociación.

f) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de hacer buen uso de los bienes y recursos de la Asociación. Los viáticos, gastos imputados a representación, viajes y alojamiento, deben obedecer fundadamente a acciones realizadas directamente en beneficio de la asociación y funciones propias del cargo desempeñado.

g) Para prevenir situaciones en las que pudiera quedar comprometida su independencia de acción, los/as dirigentes de Adiptgen, no podrán aceptar, directa ni indirectamente, retribuciones económicas, en especie, honorarios, compensaciones o favores injustificados o que honestamente no correspondan.

h) Los/as Dirigentes de Adiptgen siempre diferenciarán de forma clara y tajante lo que es su actuación de representación de Adiptgen, de lo que es su ámbito personal, no pudiendo tratar conjuntamente ambas materias.

i) Para preservar una correcta imagen de Adiptgen, por el bien del funcionamiento interno de la organización, y para eludir situaciones de tensión o conflictos interpersonales que repercutan negativamente en el correcto desenvolvimiento del cargo o mandato de los/as dirigentes de Adiptgen, se ha de evitar actitudes, declaraciones y decisiones que puedan interpretarse como abuso de poder y/o nepotismo con las personas con quienes mantienen relaciones de parentesco o afectividad manifiesta.

j) Los/as Dirigentes de Adiptgen no podrán solicitar de modo personal, para sí o para otros, aumentos de grados u otros beneficios que no estén en concordancia con lo que corresponda a cualquier funcionario en virtud de sus méritos.

k) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de participar y proponer actividades o campañas solidarias organizadas o patrocinadas por Adiptgen, u otra organización afín, dando ejemplo de compromiso solidario al resto de los trabajadores/as.

Art. 5º.- En el ejercicio de representación, los dirigentes deben observar, a lo menos, las siguientes conductas:

a) Los/as Dirigentes de Adiptgen, han de realizar de buena fe y de forma diligente sus funciones representativas. Velarán permanentemente por los intereses de los afiliados/as, informando regularmente a los asociados/as de sus gestiones y actividad.

b) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de realizar un buen uso de los recursos materiales que administra la Asociación, propendiendo al mejor

aprovechamiento del tiempo y los medios disponibles en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de realizar un uso correcto y de buena fe de las horas de permiso gremial, sin olvidar que se trata de una facilidad para que desempeñe de forma rápida y eficaz sus funciones de representación, en beneficio de los trabajadores/as y en especial de los afiliados/as a Adiptgen.

d) Los/as Dirigentes de Adiptgen que, por acumulación de permisos gremiales de sus compañeros/as o por acuerdo con las autoridades de gendarmería, deje de prestar regularmente sus servicios para gendarmería a tiempo completo, ha de colaborar de buena fe con la designación y en la formación del funcionario/a que le sustituya durante el tiempo que la adecuación al puesto requiera.

e) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de buscar y motivar la máxima participación de los afiliados/as y del resto de trabajadores en la acción gremial, sea en actos de organización interna como de acción externa.

f) Los/as Dirigentes de Adiptgen tendrán como uno de sus objetivos la permanente captación de nuevos afiliados/as en las unidades y dependencias de gendarmería, participando en campañas de afiliación y en la difusión de los procesos electorales y pos-electorales.

g) Todos los/as Dirigentes de Adiptgen estarán comprometidos a la asistencia activa a cuanto acto de la vida orgánica de la asociación, movilización, o actos de las organizaciones de trabajadores, sean convocados por el directorio nacional, o regional, según corresponda.

h) Los/as Dirigentes de Adiptgen, en los casos de discrepancia de criterios entre los afiliados/as y la asociación, han de hacer primar los criterios que se encuentran en las resoluciones vigentes de la Asamblea Nacional, sin perjuicio de que acuda a los cauces internos para su interpretación o solución de conflictos.

i) Los/as Dirigentes de Adiptgen, en los conflictos laborales entre los afiliados/as y las autoridades del servicio, ha de apoyar al funcionario/a y procurará acompañarlo tanto a la audiencia con las autoridades como a los servicios jurídicos, o Contraloría General de la República, y juicios, según sea el caso. A través de este tipo de conflictividad conocerá el comportamiento de las autoridades de Gendarmería en su política de recursos humanos y trasladará sus conclusiones a la asociación.

j) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de mantener una relación respetuosa con las autoridades del servicio, cordial cuando corresponda, pero siempre sobria en su manifestación externa. Los/as Dirigentes de Adiptgen en su relación con las autoridades de Gendarmería, ha de diseñar una estrategia de participación, creando un clima de confianza, respeto y actuaciones de buena fe de parte de los dirigentes de nuestro gremio.

k) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de propender a una conducta personal acorde a la dignidad del cargo para el que fue electo.

Art. 6º.- Principio de participación

Se debe fomentar y defender la discrepancia y ejercicio de la crítica mediante la libre expresión oral o escrita de una forma directa y responsable, con los límites de respeto tanto a la dignidad de las personas, como a las resoluciones y acuerdos adoptados democráticamente por el órgano resolutivo de Adiptgen (Asamblea Nacional), dado que es un derecho de todos los afiliados y afiliadas. El ejercicio de este principio, requiere siempre la identificación de quien emite las opiniones.

a) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de observar y fomentar el derecho de participación de los afiliados/as a través de un régimen de reuniones, asambleas o entrevistas en coordinación con organizaciones afines.

b) Los/as Dirigentes de Adiptgen motivarán la participación de los afiliados/as con mayor respaldo e idoneidad del conjunto de trabajadores para que se impliquen en los procesos electorales, como representantes de ANEF u otras organizaciones de trabajadores representativas de los funcionarios de la administración del estado.

c) Los/as Dirigentes de Adiptgen potenciarán la participación constante de todos los afiliados/as para fortalecer el vínculo de éstos con Adiptgen, a través de actividades concretas.

d) Los/as Dirigentes de Adiptgen promoverán de forma activa y eficaz la participación mayoritaria en la toma de decisiones, para ello ha de utilizar fórmulas de convocatorias que alienten y garanticen la presencia real y activa de los afiliados/as en la toma de decisiones

Art. 7º.- Principio de la formación e Información

a) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de contribuir a recopilar información relevante para los trabajadores/as, para el estudio y análisis de la situación económica, social y de seguridad y salud laboral en la unidad de gendarmería a que pertenezca.

b) Los/as Dirigentes de Adiptgen, cuando corresponda, han de transmitir a los afiliados/as y/o al resto de trabajadores de gendarmería, la información que les sea remitida por otras organizaciones, ANEF, CUT, u otras afines, sin ejercer censura alguna sobre los contenidos

c) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de informar periódicamente a los afiliados/as, y al resto de trabajadores cuando proceda, sobre la labor que están realizando o que tienen planificado realizar, cuidando en todo momento la imagen corporativa de Adiptgen.

d) Los/as Dirigentes de Adiptgen han de informar y denunciar al Directorio Nacional de Adiptgen, de modo inmediato, sobre las sanciones, despidos o cualquier otra reclamación de los afiliados/as contra las autoridades de gendarmería de que tomen conocimiento.

e) Los/as dirigentes, en todos los ámbitos, deberán procurar permanentemente generar los acuerdos con la Institución y/u otros organismos, y las condiciones y facilidades, para que los afiliados/as tengan acceso a procesos formativos y de capacitación que les permitan fortalecer sus roles como funcionarios.

f) Los/as dirigentes deberán procurar, la formación y la capacitación de los asociados/as interesados en el ámbito gremial, para procurar que los asociados se motiven a participar como delegados, colaboradores o dirigentes en la Asociación.

Art. 8º.- Incompatibilidades de los/las Dirigentes de Adiptgen

a) No debe privilegiar el interés personal por sobre el gremial. En el ejercicio de sus labores dirigenciales, deberá siempre anteponer el interés de la Asociación por sobre sus propios intereses.

b) Las inhabilidades o incompatibilidades de los dirigentes, en el ejercicio de sus funciones, deben ser debidamente declaradas ante la directiva correspondiente.

c) Los/as Dirigentes de Adiptgen no deben utilizar el permiso gremial, para realizar alguna actividad particular, por cuenta propia o ajena, ni otras labores afines o diferentes a las propias de Adiptgen.

d) Los dirigentes que ocupan cargos jerárquicos en la Institución, deberán tener especial cuidado de que sus acciones de carácter laboral, no entren en contradicción con sus intervenciones gremiales, debiendo declarar incompetencia o inhabilidad cuando exista oposición de intereses.

TITULO V
DE LAS CONDUCTAS QUE GENERAN RESPONSABILIDAD ÉTICA EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS ASOCIADOS Y DIRIGENTES

Art. 9.- Las conductas de los asociados y dirigentes, que sean causal de la actuación de oficio de la Comisión Nacional de Ética, en sus respectivos ámbitos de competencia, o las que ameritaran la recepción de denuncias o requerimientos de pronunciamiento, o que pueden dar lugar a la emisión de opiniones consultivas de la comisión, serán, principalmente, las siguientes.

a) Promover o ejecutar en forma dolosa, en cualquiera de sus formas, actos que violenten los principios del gremio, definidos en los artículos 1, 2 y 3 del Título Primero “Finalidades y Principios” de los Estatutos de Adiptgen. Incluyendo las acciones maliciosas realizadas por socios activos o ex socios de la Asociación.

b) Incitar con manifiesta publicidad a la desafiliación de la Asociación, a través de acciones o argumentos sostenidos en la descalificación, ausencia de fidelidad y menoscabo de la Asociación, de sus dirigentes o asociados.

c) Incumplir**,** tergiversar, omitir o manipular para fines personales, los acuerdos democráticamente definidos por las Asambleas regionales y nacionales, cuando esas conductas, importen un perjuicio concreto a la consecución y logros de aquellos.

d) Arrogarse la representatividad de la Asociación para emitir juicios personales que involucren y/o afecten al gremio.

e) Inasistencia habitual a las asambleas nacionales o regionales. (Cuando en ello se utilizare o aprovechare las actividades organizadas por el gremio, como justificación para eludir obligaciones laborales o satisfacer fines ajenos a la asociación).

   Esta infracción se estimará de mayor gravedad cuando sus autores tuvieren cargos directivos o de responsabilidad ante los asociados.

f) Menoscabar el trabajo, la honra, la dignidad o la buena fama laboral o social de un/a asociado/a o dirigente, a través de toda acción hostil, que ponga en riesgo su situación laboral o sus oportunidades de empleo o desarrollo de su carrera. Se tendrá por consumada tal conducta cuando se acreditare una relación de causalidad, entre la acción y el resultado dañoso.

g) Difundir, de modo formal o informal, asuntos que constituyen secreto de investigación de la comisión de ética gremial.

h) Proferir o ejecutar, de forma directa o a través de cualquier medio, insultos, agresiones, imputaciones falsas o infundadas, o conductas similares que afecten la dignidad de algún asociado o dirigente de Adiptgen.

i) Provocar intencionadamente, a través de cualquier acción, el daño moral o material del patrimonio de la Asociación o permitir, por descuido inexcusable u omisión intencional, que incluya el mal uso de los recursos de la asociación para fines personales o de grupos ajenos a los intereses de Adiptgen.

j) Resistirse a ser objeto de la aplicación de este Reglamento de ética del asociado o negarse a prestar colaboración, cuando la comisión así lo requiera.

k) Para el caso de los/as asociados dirigentes, no cumplir con las obligaciones que se establecen para cada cargo directivo en el Estatuto de la Asociación, principalmente en lo dispuesto en los artículos N° 21, 22, 23, 24 y 25 del título IV del Estatuto de Adiptgen.

l) En el caso de los dirigentes regionales, la inasistencia frecuente o no justificada a las sesiones ordinarias o extraordinarias de la Comisión en la que esté incorporado, debiendo ser materia de cada comisión el porcentaje mínimo de asistencia exigido.

m) En el caso de los asociados que ocupan cargos de superioridad jerárquica, ejercer maltrato o acoso sobre sus subalternos.

n) Solicitar u Obtener, para sí o para terceros vinculados a su interés, cualquier tipo de beneficio o privilegio en el ámbito funcionario administrativo,

remuneracional, previsional o personal, valiéndose indebidamente del cargo o de la calidad de socio, o gestionando la obtención de privilegios, en condiciones diversas de las que se disponen para la obtención de los mismos beneficios, en forma general para todos los funcionarios o asociados.

o) Para el caso de los/as asociados dirigentes, toda muestra de desacato o deslealtad con sus compañeros y/o la asociación:

   i. desautorizar a otro dirigente frente a la autoridad jerárquica;

   ii. reunirse con la autoridad pertinente en desconocimiento de los dirigentes competentes;

   iii. interferir en asuntos que están siendo atendidos por un(a) compañero(a) de mesa directiva;

   iv. emitir declaraciones públicas, o privadas en medios sociales, que contradigan acuerdos establecidos en instancias debidas.

TITULO VI
ESTRUCTURA, FACULTADES Y FINES GENERALES DE LA COMISION DE ETICA GREMIAL

Art. 10°.- Estructura organizacional del control de ética gremial.

Para el ejercicio de sus competencias de control ético, se constituirá una Comisión Nacional de Ética, que estará integrada por asociados/as elegidos en la Asamblea Nacional, sean o no dirigentes, a la que corresponderá ejercer a nivel nacional el control de la conducta ética de los asociados, el que ejercerá en forma autónoma, correspondiéndole especialmente la facultad de conocer, indagar, juzgar, resolver y sancionar para las conductas de los asociados/as, cuando estos comportamientos sean reprochables, legal, estatutaria, ética o reglamentariamente.

Art. 11º.- Facultades de la Comisión de Ética.

La comisión de Ética gremial tendrá facultades consultivas, mediadoras, indagatorias y sancionatorias, las que ejercerá con sujeción a principios de imparcialidad, generalidad y ecuanimidad, privilegiando la preservación de los valores que informan la ética gremial y el cumplimiento de los objetivos generales de la asociación.

En el ejercicio de facultades indagatorias y sancionatorias, se sujetará a las exigencias de un justo y racional procedimiento.

Art. 12°.- Facultades Consultivas, mediadoras, indagatorias y sancionatorias.

a) Facultades consultivas: La Comisión de ética, tendrá la competencia exclusiva para pronunciarse y calificar preventivamente la adecuación de las acciones de los asociados/as a los principios enunciados en el párrafo anterior, para ello, se

pronunciará ante cualquier solicitud preventiva de asociados/as o dirigentes, que requieran formalmente su parecer sobre situaciones cuya calificación ética sea de interés para el gremio en general.

i. Interpretar y declarar con carácter oficial y vinculante para los asociados/as, el sentido en que deba entenderse alguna norma del Estatuto que tenga incidencia sobre la determinación del marco ético gremial, cuando sea requerida por algún asociado/a o dirigente gremial, sean estos, regionales o nacionales, debiendo resolver dichos requerimientos por escrito.
ii. Pronunciarse, a requerimiento formal de directiva o asamblea, respecto de cualquier caso que implique el ejercicio de acciones de defensa gremial respecto de asociados por causas laborales que, por su naturaleza, requieran un pronunciamiento previo de esta Comisión, y sean de relevancia para la asociación. Para esto, la solicitud debe acompañarse del máximo de antecedentes disponibles.
iii. El pronunciamiento de la comisión en esta materia, no es obstáculo para que dirigentes en particular ejerzan la defensa privada del asociado/a involucrado/a, pero inhibe la utilización pública del nombre del gremio en las gestiones que se efectuaren.

b) Facultades Mediadoras: Disponer, en el curso del conocimiento de una situación o asunto en particular, la aplicación de medidas de composición o mediación de intereses, en sustitución de sanciones, o cuando, proponiéndolo de oficio la comisión, los intervinientes lo aceptaren unánimemente.

i. El ejercicio de esta facultad siempre estará condicionado a la gravedad de los hechos puestos en su conocimiento. Por lo que sólo se podrá ejercer cuando resulte ser la medida más adecuada al mérito de los antecedentes ponderados.
ii. Proponer alternativas de solución que convengan a ambas partes, buscando, por una parte, la mejor solución a la situación planteada y, por otra parte, propendiendo a la mejor satisfacción de los intereses de las partes involucradas.

c) Facultades indagatorias. Previa denuncia o requerimiento de asociados/as o dirigentes, o bien obrando de oficio, la comisión de ética podrá abocarse a la indagación sobre la adecuación ética de conductas específicas de asociados/as o dirigentes, ejerciendo facultades indagatorias, destinadas a recabar antecedentes previos a la calificación de las conductas investigadas. Todos los asociados/as y dirigentes deberán prestar su colaboración en esta materia a la comisión de ética, cuando ésta así lo requiera.

i. Conocer e investigar de las denuncias o requerimientos que se entablen contra actuaciones de asociados o dirigentes, que pudieran resultar violatorias de los principios contenidos en la ley de Asociaciones, de los propios Estatutos del gremio, del marco ético definido por los pronunciamientos de la comisión o que sean constitutivas de las

conductas descritas en la disposición 8° y siguientes de este Reglamento.

ii. Instruir indagación de oficio cuando tenga conocimiento, por cualquier medio, de actos o conductas de dirigentes y asociados/as en general que a su juicio merezcan inmediata investigación y/o juzgamiento, en conformidad con las reglas de su competencia.

iii. Informar de todas aquellas causas de naturaleza consultiva e indagatoria, que hubieren sido sometidas a su conocimiento, y sus fallos respectivos, al Coordinador de la Comisión (Presidente de la Directiva Nacional de Adiptgen), por escrito, una vez que se hubieren fallado, y a la Directiva que lo hubiera requerido. Y simultáneamente, remitir copia del fallo a las personas involucradas.

d) Facultades sancionatorias. Conocida y calificada una conducta por la comisión, como contraria a los principios que informan la ética gremial, a la Ley de Asociaciones, al Estatuto y a los Reglamentos dictados conforme a ellos, y al espíritu de sus disposiciones, deberá ser juzgada, declarada y sancionada por la Comisión de ética, con estricta sujeción a lo establecido en este Reglamento, asegurando el debido proceso, con independencia de que los socios denunciados o cuestionados mantengan o no su calidad de miembros de Adiptgen.

En el caso de los/as dirigentes nacionales o regionales que hubieren sido objeto de fallos sancionatorios y que hubieren interpuesto recursos de apelación ante la asamblea nacional, la potestad de aplicar la sanción, en caso de rechazarse el recurso, corresponderá a la Asamblea Nacional.

Sin perjuicio de lo enunciado, se podrá requerir que cualquiera de estas facultades se ejerza por alguna circunstancia que no haya sido contemplada en este artículo, mientras sea consistente con los fines y objetivos de esta comisión.

Art. 13º.- La Comisión Nacional de Ética.

La Comisión Nacional de Ética, será el órgano encargado del Control de Ética gremial, y podrá ser integrada por cualquier asociado/a que cumpla los requisitos y sea electo/a en conformidad al procedimiento establecido en el Estatuto de la Asociación: "La Comisión Nacional de Ética estará constituida por **05** miembros titulares y **03** suplentes elegidos en forma individual, en votación directa en la Asamblea Nacional de Adiptgen, y durarán en su cargo por un período de tres años y podrán ser reelectos".

Art. 14º.- De las sesiones:

El funcionamiento de la Comisión Nacional de Ética se realizará de acuerdo a lo siguiente:

a) Se establecerá un Coordinador de la Comisión, correspondiendo al Presidente de la Directiva Nacional, quien convoca la primera sesión de la Comisión electa, y realiza funciones de facilitación del funcionamiento de la misma.

b) En la primera sesión, la Comisión establecerá su programa de trabajo definiendo en ellas un secretario de actas, y aquellas otras funciones que sean inherentes o necesarias para el buen funcionamiento de la comisión.

c) Se establecerá el cronograma de sesiones ordinarias, que será informado al Coordinador.

d) A requerimiento del Coordinador, o en actuación de oficio de la comisión, se podrá convocar a sesión de carácter extraordinario.

e) La asistencia a las reuniones ordinarias y extraordinarias es obligatoria para los miembros titulares y suplentes, salvo justificación, que deberá ser enviada al Coordinador.

TITULO VII
INSTALACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE ÉTICA

Art. 15º.- Constitución de la comisión.

La comisión nacional de ética, se constituirá cada vez que fuere requerida, o cuando la mayoría de sus integrantes así lo consideren, pudiendo, para esos efectos, auto convocarse. Al efecto, definirán el lugar de asiento para su constitución, pudiendo ser cualquier región del país, pero teniendo presente la pertinencia y racionalidad del lugar que definan en atención al motivo que los convoque. Podrán sus integrantes asignar la distribución de tareas y definir las formas de comunicación más adecuadas con los involucrados, determinando, en definitiva, la forma de funcionamiento, en todo aquello que no esté expresamente reglamentado, pero siempre asegurando el respeto al debido proceso, la presunción de inocencia y el justo y racional desarrollo del proceso que corresponda instruir en el ejercicio de sus facultades.

Para ejercer sus facultades, la comisión nacional de ética designará de entre sus integrantes a dos investigadores. A ellos compete la recepción y requerimiento de los antecedentes necesarios para la correcta y completa investigación de los hechos que conforman la causa, y serán éstos, además, los interlocutores con los intervinientes.

Art. 16º.- Inhabilitación de los integrantes de la comisión nacional de ética

Los miembros de la Comisión Nacional de ética gremial serán inhábiles para conocer de un asunto, en virtud de las siguientes causales:

a) Por tener parentesco o relación de trabajo con alguna de las partes.
b) Por haber tenido participación directa en los hechos que motivaron la causa.
c) Por haber emitido opinión sobre la causa, previo a conocer los antecedentes del caso, de manera pública o privada en forma manifiesta.
d) Por amistad o enemistad manifiesta con alguno de los intervinientes.

Art. 17º.- Procedimiento declarativo de la Inhabilitación:

Las causales mencionadas en el presente artículo, hacen admisible la declaración de inhabilidad, por propia iniciativa del integrante, o su recusación por el investigado, caso en el cual, ésta deberá ser resuelta y declarada por los restantes integrantes de la comisión y el integrante declarado inhábil, ser reemplazado por un suplente.

Art. 18º.- Instalación y financiamiento de los cometidos de la comisión.

La comisión sesionará a lo menos con tres miembros. Los gastos de traslado, estadía y alimentación serán de cargo de la Directiva Nacional de Adiptgen. Se procurará, por parte de esta última, para cada uno de los integrantes de la comisión y atendida la función disciplinaria que le compete, coordinar todas las acciones que sea necesario desarrollar en el ámbito administrativo para el desplazamiento de los/as integrantes de la Comisión o los medios para sus necesarios trámites.

Art. 19º.- Registro de las actuaciones:

Todas las actuaciones de la comisión deberán constar por escrito, debiendo llevarse un expediente debidamente foliado de cada uno de los casos que le corresponde conocer y resolver. De las sesiones de la misma, se levantará acta, con el correspondiente respaldo del debate que merezca cada uno de los casos conocidos por la comisión.

Art. 20° Regla general de publicidad de los casos que conozca la Comisión Nacional de Ética:
Transcurrido un plazo de seis meses de finalizado un procedimiento indagatorio y que su resolución se encuentre a firme, cualquiera haya sido el resultado de éste, su resolución será subida a la página web de la asociación, a menos que la propia Comisión resuelva mantener dichos antecedentes bajo reserva.
La reserva de los antecedentes por un lapso de tiempo mayor a seis meses se podrá establecer sólo bajo circunstancias que deberán ser debidamente justificadas por la comisión o la Asamblea Nacional, expresándose con claridad los motivos que se han tenido para ello. Dicha reserva, en todo caso, no podrá extenderse más allá de 03 años desde que se encuentre a firme la resolución del caso.

TITULO VIII
ANTECEDENTES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO INDAGATORIO

Art. 21º.- Inicio y Principios orientadores del procedimiento indagatorio.

La comisión de ética podrá, en ejercicio de sus facultades consultivas, conocer y pronunciarse sobre la adecuación ética de las conductas de los dirigentes y asociados. Dicha facultad podrá ejercerla a petición de parte o de oficio, cuando tome conocimiento de hechos que pudieren importar la vulneración del

comportamiento ético exigido a dirigentes y asociados.

Si en su evaluación consultiva, en virtud de denuncia, requerimiento de uno o más asociados o dirigentes o actuando de oficio, la comisión estimare que ha habido una conducta apartada del marco ético gremial, podrá disponer un procedimiento para indagar, declarar y sancionar la responsabilidad ética de cualquier dirigente o asociado.

Ningún asociado o dirigente podrá ser sancionado, ni sometido a alguna de las medidas de reparación, sino en virtud de un fallo fundado y dictado por la comisión, conforme a las normas y principios que rigen el ejercicio de las facultades de ésta.

Las conductas de quienes sean sometidos a conocimiento de la comisión, tendrán derecho a un procedimiento racional y justo desarrollado en conformidad con las normas de este Reglamento y en que se ampararán los derechos de todos los intervinientes.

Informan al proceso como preceptos ineludibles, la presunción de inocencia, el derecho a la defensa y, fundamentalmente, el debido proceso.

Art. 22º.- Plazos dentro del proceso

Regla general de los plazos de sustanciación del procedimiento. Los plazos establecidos para las distintas etapas del procedimiento deberán entenderse como de días hábiles, esto es, contados de lunes a viernes exceptuados los feriados y la llegada del vencimiento de aquel, no impide que la diligencia se realice fuera del plazo.

Art. 23º.- Formas de inicio:

El inicio del procedimiento indagatorio, que podrá concluir en sanción o no conforme al mérito de los antecedentes que se alleguen a él, se iniciará por denuncia de cualquier dirigente, nacional o regional de ADIPTGEN o asociado de la organización. Del mismo modo, la comisión podrá iniciar de oficio la indagación cuando en el ejercicio de sus facultades o funciones, tome conocimiento de alguna conducta o circunstancia que a juicio de ésta sea vulneratoria de algunos de los preceptos de este reglamento o constituya una acción involucre a socios o dirigentes de ADIPTGEN y que esté dentro del ámbito de facultades de esta comisión.

Art. 24º.- Requisitos y formas de la denuncia.

La denuncia deberá formularse siempre por escrito, y será suscrita por quien la efectúe, sea que la escriba directamente el denunciante o que el dirigente o asociado que la recoja levante un acta la que será suscrita, igualmente, por quien formula la denuncia. Además, deberá contener la identidad de quien denuncia, una narración circunstanciada del hecho de que se trate, la designación de quién o quiénes lo hubieren cometido, la o las personas que lo pudieren haber presenciado o que tuvieren noticia de él y cualquier otro antecedente que sea relevante para el mejor esclarecimiento de los hechos.

Si los hechos denunciados revistieran el carácter de delito o simple delito, el Directorio Nacional de ADIPTGEN tendrá la obligación de efectuar la denuncia correspondiente ante las autoridades facultadas para su conocimiento, a menos que conste la existencia previa de dicha denuncia, de todo lo cual deberá dejarse el respectivo registro. Lo anterior no obsta la necesidad de informar de los mismos hechos a la autoridad institucional, por la eventual responsabilidad administrativa involucrada.

Art. 25°.- Control de admisibilidad de la denuncia**:**

La comisión dispondrá de un mecanismo de control de admisibilidad de las denuncias que reciba, cuyo pronunciamiento será en única instancia. En éste revisará la plausibilidad de la denuncia, aceptando o denegando la admisión a la tramitación de la misma, conforme a los antecedentes que le sean proporcionados. Deberá levantarse un registro escrito de la deliberación y la decisión de acoger o no a tramitación la denuncia de que se trate, lo que deberá ser refrendado mediante firma de los miembros de la comisión que hubieren intervenido en dicha deliberación.
El control de admisibilidad deberá ejercerse en la sesión en que se recepcione el escrito o acta en que conste la denuncia formal.
En ningún caso cabrá la admisibilidad a tramitación de una denuncia formulada de manera anónima o no confirmada por escrito.

Art. 26°.- De las prescripciones:

Para las faltas descritas en las obligaciones regidas en el título IV del estatuto de ADIPTGEN, se considerará “prescrita” una denuncia basada en hechos ocurridos con anterioridad a los tres años calendario, sin perjuicio de que se pueda sancionar una denuncia por omisión o negligencia de denunciar a los involucrados que ocultasen hechos constitutivos y sancionables en el título IV extemporáneos o prescritos, por el mismo lapso de tiempo, es decir, tres años calendario.

Para todos los efectos legales y administrativos de denuncias recibidas por la comisión nacional y no establecidas en el título IV del estatuto Adiptgen, el plazo de **prescripción será el de ocho meses calendario**, sin existir la obligación de investigar sanciones por omisión o negligencia de denunciar en contra de terceros.

Art. 27º.- Forma de las notificaciones

Tanto la primera notificación del inicio de la investigación como sus resultados, deben ser notificados en forma personal al investigado por un miembro de la comisión, o por quien sea designado para este propósito, a criterio de la comisión.

La primera instancia de notificación es escrita y por mano, con documento en sobre cerrado y, cuando es posible, copia a la vista, que debe ser firmada por el notificado para ser incorporada al archivo correspondiente. En caso que el investigado no pueda o se resista a ser notificado personalmente, se recurre a las siguientes alternativas: remisión de documento a correo institucional (con informe de entrega e informe de lectura), entrega de documento por oficina de partes de su lugar de trabajo y carta certificada a domicilio indicado en Oficina de Personal.

En cualquiera de estas instancias alternativas, se debe dejar registro concreto de la acción realizada.

Cualquier intervención posterior en el proceso, ejecutada por el interviniente notificado, hace presumir la notificación y se tendrá por debidamente emplazado.

Art. 28º.- Principios del procedimiento**.**

El procedimiento es esencialmente breve, concentrado y privado en su tramitación, garantizando la bilateralidad y contradictoriedad entre partes.

Las resoluciones serán públicas, debiéndose notificar primeramente a los intervinientes, y luego deben ser puestas a disposición de los asociados en forma general.

Por excepción, podrá disponerse reserva de una resolución, cuando su difusión pudiere afectar la honra o dignidad de terceros afectados o víctimas, si las hubiere.

TITULO IX
REGLAS BÁSICAS DEL PROCEDIMIENTO INDAGATORIO COMÚN

Art. 29º.- Resuelta por la comisión la necesidad de llevar adelante un proceso indagatorio para determinar la eventual responsabilidad ética de los involucrados, designará de entre sus miembros presentes a un Comisionado Investigador quien será el responsable del procedimiento a su cargo y ejecutará todas las acciones tendientes a esclarecer y determinar la veracidad de los hechos, así como las responsabilidades involucradas. Este comisionado, designará de entre cualquiera de los integrantes de la comisión, presente o no, un Ministro de Fe el que será responsable de constituir y custodiar el expediente que se origine por el desarrollo de las labores investigativas y quien, en conjunto con el comisionado investigador, suscribirá todas las actuaciones que realicen y de las que se deberá dejar registro escrito.

En la eventualidad de que un comisionado designado en el curso de una investigación se viese imposibilitado de seguir el proceso administrativo, la comisión tendrá la facultad de designar dentro de los cinco días hábiles siguientes o en citación a sesión extraordinaria, lo que ocurra primero, la designación de un nuevo comisionado o comisionada investigadora.

La etapa indagatoria durará 20 días, contados desde la constitución de la comisión el que podrá ampliarse por igual lapso de tiempo, por una sola vez, siendo requisito el que el Comisionado Investigador comunique tal circunstancia a la comisión y al coordinador de la misma.

Para las faltas descritas en las obligaciones regidas en el título IV del estatuto de ADIPTGEN, se considerará “prescrita” una denuncia basada en hechos ocurridos con anterioridad a los tres años calendario, sin perjuicio de que se pueda sancionar una denuncia por omisión o negligencia de denunciar a los involucrados

que ocultasen hechos constitutivos y sancionables en el título IV extemporáneos o prescritos, por el mismo lapso de tiempo, es decir, tres años calendario.

Para todos los efectos legales y administrativos de denuncias recibidas por la comisión nacional y no establecidas en el título IV del estatuto Adiptgen, el plazo de **prescripción será el de ocho meses calendario**, sin existir la obligación de investigar sanciones por omisión o negligencia de denunciar en contra de terceros.

Art. 30º.- La primera notificación, siempre deberá ser hecha personalmente o por carta certificada en la dirección de su lugar de trabajo a los intervinientes, particularmente a quienes aparecieren como involucrados en las conductas denunciadas.

Art. 31º.- Vencido el plazo de la indagación, el Investigador, deberá proceder a emitir una vista o informe, que deberá contener; la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones, formulando una proposición de la calificación ética que deba asignarse a las conductas de los implicados en los hechos, pudiendo esta calificación dar motivo a la absolución, sobreseimiento o reproche ético contra el interviniente involucrado. Plazo: 10 días, sin prórroga.

Si la proposición sugiere sobreseimiento o absolución, deberá ser discutida por la comisión en sesión única y, en caso de acogerse esta, se constituirá en el fallo de la Comisión.

Si, terminada la etapa indagatoria, la proposición del investigador sugiere formular un "reproche ético" al(los) involucrado(s), se limitará a informar de esta proposición a los restantes integrantes de la comisión nacional de ética, quienes se constituirán por esa sola notificación, en "comitiva nacional sancionadora”.

El reproche ético o acusación, se notificará al socio involucrado, en un plazo de **05** días hábiles, quién deberá realizar sus descargos en un plazo de **10** días hábiles, sin prórroga, teniendo acceso al expediente en dicho período (sólo lectura) pudiendo solicitar un término probatorio, que en ningún caso puede ser denegado. Este no debe exceder los **05** días hábiles y son admisibles todo tipo de medios probatorios lícitos.

El informe final que realiza el investigador, será presentado a la Comisión Nacional de Ética, en un plazo no mayor de 05 días.

Plazo de notificación: 05 días.

El reproche ético deberá enunciar, en todo caso, las conductas descritas en el Título V de este reglamento, que se consideren acreditadas y para dictar sanción, siempre, deberá enunciarse el análisis de los descargos del asociado. El plazo para la dictación del fallo de la comisión, es de **05** días hábiles desde la recepción de los descargos o del vencimiento del término probatorio.

TITULO X
DE LAS SANCIONES

Art. 32º.- El asociado o dirigente, responsable éticamente por la realización de las conductas descritas en el art. 8° y siguientes, estará sujeto a alguna de las medidas disciplinarias descritas y con registro en archivos de la comisión de ética, excepto la sanción indicada en letra a). La comisión se reservará el derecho de remitir antecedentes a la página web de la asociación.

a) Amonestación por escrito.
b) Suspensión del ejercicio de los derechos como asociado o dirigente gremial, durante el plazo de seis meses.
c) Suspensión del ejercicio de los derechos como asociado o dirigente gremial, durante el plazo de un año.
d) Cese absoluto e inmediato de la función de dirigente gremial por el resto del período que le correspondiera.
e) Prohibición absoluta de ejercer o postular a cargos directivos por cinco años.
f) Expulsión de la asociación por cinco años.
g) Expulsión de la Asociación a perpetuidad, en casos de infracciones que resulten en daño grave, masivo y no reparable a la asociación, sus bienes o fondos, o que sean constitutivas de delito o simple delito.

Cualquiera de las sanciones enumeradas precedentemente, se aplicarán sin perjuicio de la renuncia a Adiptgen de quien sea objeto de alguna de ellas.

TITULO XI
DE LOS RECURSOS

Art. 33º.- Contra la resolución o fallo de la Comisión, procede el recurso de reposición, esto es, la revisión del fallo ante la propia comisión, en el plazo de **05** días hábiles, contados desde la notificación de la sentencia. En subsidio de este recurso, y para el evento de ser rechazado, procede la apelación, para lo cual se deberá remitir los antecedentes del recurso ante la Asamblea Nacional.

La Comisión deberá resolver la reposición, en su sesión ordinaria siguiente. Mientras que la Asamblea Nacional deberá hacerlo en el plazo de **01** día hábil para la apelación, contado desde la recepción y firma del ministro de fe.

De las resoluciones de la Comisión, que conoce de los actos cuestionados de dirigentes regionales y nacionales, cabe la reposición en los mismos plazos del párrafo primero y la apelación ante la Asamblea Nacional de la Asociación, la que deberá resolver en Asamblea Extraordinaria. También en el mismo plazo del párrafo dos.

En este último caso, el dirigente cuestionado, continuará en sus funciones como tal, pero sin derecho a emitir voto en la asamblea nacional, hasta que se resuelva su actuación por dicha Asamblea.

Cuando la sanción aplicada involucre a miembros del directorio nacional o regional e implique necesariamente la expulsión, se aplicará la suspensión de los

miembros, hasta que la asamblea se pronuncie acerca del recurso de reposición o ratifique la expulsión. Cuando se aplique y confirme la expulsión a dos o más dirigentes de una región, se remitirá la obligación de aplicar el artículo 15° título III del estatuto de Adiptgen.

TITULO FINAL
DE LA OBSERVANCIA DE ESTE REGLAMENTO

Artículo final. El presente Reglamento entrará en vigencia una vez sea aprobado por la asamblea nacional, con un plazo posterior de difusión a nivel nacional para conocimiento de todos los socios de 10 días hábiles, entrando en vigencia al día hábil siguiente enterado este proceso.

El período que media entre la fecha de la primera emisión de su contenido y la fecha de su definitiva aprobación, será un lapso de publicidad en todo el país, **con el único propósito de que sea conocido por los asociados.**