

Política Cumplimiento Laboral y Previsional

Introducción

Con motivo de la ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, y la entrada en vigor de la Ley N°21.595 sobre delitos económicos y medio ambientales, se elabora la siguiente política que tiene como objetivo establecer algunas directrices y medidas de control en el ámbito del cumplimiento laboral. Estas medidas aplican todas las sociedades que integran el grupo Icafal, sus trabajadores, contratistas, prestadores de servicios y terceros que establezcan relaciones con el grupo Icafal.

Los objetivos particulares de esta política corporativa de Icafal son los siguientes:

- Cumplir con la legislación vigente en relación con las leyes señaladas.
- Cumplir con las obligaciones laborales, como las normas internas, código de ética y conducta, reglamento interno, protocolos, procedimientos e instructivos.
- Alinear y difundir las medidas y controles orientados al cumplimiento laboral y previsional, basados en la gestión de riesgos hacia nuestros trabajadores, contratistas, prestadores de servicios y terceros relacionados a Icafal.
- Definir responsabilidades, considerando procedimientos y controles establecidos.
- Que se responda a los controles de cumplimiento solicitados por el Encargado de Cumplimiento Laboral y Previsional y Oficial de Cumplimiento Corporativo.
- Que se denuncie cualquier conducta que vulnere lo señalado en esta Política

Roles y responsabilidades

Se establecen los siguientes roles y responsabilidades:

Alta Administración (Directorio Icafal S.A.): es el responsable de establecer políticas, directrices y objetivos estratégicos y de debida diligencia de Icafal S.A., asegurando que éstas se ajustan a las leyes, reglamentos y normas que aplican a su sector e industria. Son los responsables de sancionar los incumplimientos del Modelo de Prevención de Delitos.

Comité de Ética, Control y Cumplimiento de Icafal S.A.: es el responsable de vigilar la aplicación de las políticas corporativas en Icafal S.A y las filiales del grupo de empresas Icafal en materias pertinentes a la prevención, control y cumplimiento de la ley N°20.393.

Oficial de Cumplimiento Corporativo: como segunda línea de defensa es el responsable de controlar el cumplimiento normativo en el grupo de empresas Icafal, relacionado a la ley 20.393 y sus modificaciones. Las gerencias generales, como primera línea de defensa son responsables de su cumplimiento.

En las revisiones de cumplimiento podrá ser apoyado por los distintos Encargados de Cumplimiento del grupo de empresas Icafal, o mediante auditorías internas. Mantendrá

actualizado el MPD y los difundirá en la organización. Reportará los hallazgos al Comité de Ética, Control y Cumplimiento de Icafal SA pudiendo también reportar a los Directorios o Alta Administración de cada empresa según corresponda.

Mantendrá actualizado el MPD y los difundirá en la organización. Reportará los hallazgos al Comité de Ética, Control y Cumplimiento de Icafal SA pudiendo también reportar a los Directorios o Alta Administración de cada empresa según corresponda.

Encargado de Cumplimiento Laboral y Previsional: es el responsable del análisis técnico de los riesgos laborales y previsionales del grupo de empresas Icafal, los que deben ser controlados en una matriz de riesgo, estableciendo los controles pertinentes para su mitigación. Estos controles se deben formalizar en Protocolos, que permiten formalizar y exigir su cumplimiento en el grupo Icafal. Asimismo, debe realizar revisiones periódicas al cumplimiento de los controles establecidos. Las revisiones realizadas deben ser reportadas al Oficial de Cumplimiento Corporativo.

Gerencia General: Son la primera línea de defensa, responsables del cumplimiento de estas políticas y de la ejecución de los controles que se determinen en los protocolos de cumplimiento de cada empresa del grupo Icafal. Para tal efecto asignará a las personas más competentes en los puestos que se requieran para el desarrollo de sus operaciones y facilitará mecanismos de capacitación para el personal de su dependencia. Deberá mantener informado al Directorio o a la Alta Administración que corresponda de los hechos relevantes que ésta deba tener conocimiento, y de otras materias que estime conveniente relativas al cumplimiento de la ley 20.393 y su Modelo de Prevención de Delitos y de otras normativas legales que la afecte.

Esta política abarca los siguientes temas:

1. Selección
2. Contratación
3. Obligaciones previsionales, retención y pago.
4. Determinación, cálculo y pago de remuneraciones
5. Jornada laboral
6. Término de la relación contractual

Selección

Para realizar el proceso de selección de un trabajador se deberá:

- Utilizar siempre criterios objetivos en la selección del personal que contrate, realizando la selección de forma transparente y considerando exclusivamente la experiencia del candidato, los méritos académicos, personales y profesionales que se necesitan para el puesto de que se trate.
- Solicitar al seleccionado la entrega de documentación oportuna para el puesto de que se trate, será posible solicitar un certificado de antecedentes si dicho documento

es necesario e indispensable para comprobar la capacidad personal e idoneidad del trabajador para ejecutar determinadas labores, siempre de acuerdo con la legislación vigente.

Contratación

Para realizar el proceso de contratación de un trabajador se deberá:

- Cumplir con la legislación vigente. Su remuneración nunca podrá ser menor al sueldo mínimo establecido legalmente y debe quedar expresada en el contrato entre las partes.
- Formalizar toda la relación contractual en un “contrato de trabajo”.
- Evitar la existencia de relaciones laborales con conflictos de interés entre trabajadores, clientes, proveedores y otras partes interesadas.

En el caso que la empresa Icafal mantenga relaciones con empresas contratistas, se deberá:

- Establecer obligaciones contractuales de cumplimiento legal para el contratista. La remuneración pactada nunca podrá ser menor al sueldo mínimo establecido legalmente y a la que efectivamente reciba el trabajador como contraprestación a sus servicios
- Cumplir el Código de Ética de Contratistas y prestadores de servicios.

Obligaciones previsionales, retención y pago

En el proceso de retención y pago de obligaciones previsionales de un trabajador se deberá considerar:

- Registrar y calcular las obligaciones en el sistema de administración de personal.
- Descontar y retener las cotizaciones previsionales que afecten a las remuneraciones del trabajador.
- Declarar y pagar las sumas descontadas de las remuneraciones en su totalidad y dentro de los plazos legales vigentes a las instituciones de seguridad social, previsión y salud, por medio de Previred.

En el caso que la empresa Icafal mantenga relaciones con empresas contratistas, se deberá:

- Establecer contractualmente la obligación de que los proveedores, Contratistas y terceros que presten servicios a Icafal tengan la obligación de respetar los derechos laborales y previsionales y establecer un mecanismo de control.

- Establecer mecanismos de control para verificar el cumplimiento del punto anterior.

Determinación, cálculo y pago de remuneraciones

En el proceso de determinación, cálculo y pago de remuneraciones¹ los responsables de Icafal deberán considerar lo siguiente:

- El registro y cálculo de las remuneraciones será en el sistema BUK.
- Las Gerencias Generales deben aprobar el proceso de remuneraciones de la empresa que le corresponda. Esta aprobación se debe efectuar siguiendo niveles de aprobación de acuerdo con las jerarquías, estos flujos deben estar previamente establecidos.
- La aprobación de las remuneraciones deberá ser por escrito.
- Los responsables del ingreso de los registros a BUK como de las aprobaciones de los procesos de remuneraciones, deberán cumplir en oportunidad y forma el calendario establecido por el área de remuneraciones previamente.
- Los responsables deben registrar y resguardar el “código de seguridad” de las remuneraciones. Este es un control básico de integridad, veracidad y exactitud de las remuneraciones.
- El pago del proceso de remuneraciones se sustentará en toda la información registrada y aprobada en el sistema BUK, la que deberá ser archivada y respaldada.

Jornada laboral

- La jornada ordinaria de trabajo que ejecute cada trabajador se realizará de acuerdo con lo establecido legalmente:
 - No puede exceder de la máxima legal permitida
 - Las horas deben ser distribuidas en la semana en no menos de cinco ni en más de seis días.
 - No puede exceder de 10 horas diarias.
- Las jornadas excepcionales de trabajo, deberán cumplir el proceso de tramitación, requisitos y exigencias exigido por la Dirección del Trabajo.

En los casos de relaciones con empresas contratistas se deberá:

- Vigilar que la jornada ordinaria de trabajo que ejecute cada trabajador se realice de acuerdo con lo establecido legalmente
- Vigilar que las jornadas excepcionales de trabajo, cumplan el proceso de tramitación, requisitos y exigencias exigido por la Dirección del Trabajo.

¹ Concepto Remuneraciones incluye los conceptos sueldo líquido, anticipo y finiquitos.

Término de la relación laboral

Para realizar el proceso de desvinculación de un trabajador:

- El contrato de trabajo sólo podrá terminar por una causa legal, de conformidad a las normas jurídicas que regulan el término del contrato de trabajo, contenidas en el Código del Trabajo.
- El término de la relación contractual se debe formalizar en un “finiquito”, para dejar constancia.
- Se debe acreditar el pago de las cotizaciones previsionales al momento de producirse el término del contrato.
- Se debe pagar los haberes que se adeudan derivados del término de contrato.

En el caso que la empresa Icafal mantenga relaciones con empresas contratistas, para realizar el proceso de desvinculación de un trabajador subcontratado de deberá:

- Vigilar que el contrato de trabajo se termine por una causa legal, de conformidad a las normas jurídicas que regulan el término del contrato de trabajo, contenidas en el Código del Trabajo.
- Vigilar que el término de la relación contractual se formalice en un “finiquito”, para dejar constancia.
- Vigilar que el pago de las cotizaciones previsionales se cumpla mensualmente, así como al momento de producirse el término del contrato laboral.
- Vigilar que al trabajador subcontratado se le paguen los haberes adeudados derivados del término de contrato laboral.

Canal de denuncias

Cualquier trabajador o trabajadora, o tercero externo a las empresas del grupo Icafal que sea testigo de un incumplimiento a lo establecido en la presente Política, puede informarlo a través del Canal de Denuncias de Icafal, que se encuentra disponible en la página web (<https://www.icafal.cl/denuncias/>).

Prohibiciones

Los trabajadores, ejecutivos y gerentes del grupo Icafal deberán realizar todas sus actividades ajustadas a las leyes vigentes y a nuestro Modelo de Prevención de Delitos. En este sentido, no pueden:

- Contratar a menores de edad para realizar trabajos.
- Apropiarse o distraer el dinero proveniente de cotizaciones de seguridad social de uno o más trabajadores.
- Omitir o retener las cotizaciones previsionales de uno o más trabajadores.
- Enterar un monto menor de las cotizaciones previsionales de uno o más trabajadores.

- Declarar ante las instituciones de seguridad social una renta imponible o bruta menor a la real, de uno o más trabajadores.
- Ordenar a su subordinado a concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria.
- Abusar de un trabajador en situación de necesidad, inexperiencia o incapacidad de discernimiento, pagando una remuneración manifiestamente desproporcionada e inferior al ingreso mínimo mensual.
- Abusar de un trabajador en estado de necesidad físico o psicológico, las formas abusivas podrían ser:
 - Entregar una remuneración menor a lo acordado
 - Obligar a ejercer jornadas extensas sin remuneración de horas extras
 - Obligar a ejercer actividades laborales sin cumplir con las normas sanitarias.
 - Obligar a permanecer en el lugar de trabajo
 - Amenazar periódicamente a trabajadores de forma verbal y físicamente.
- Obligar a trabajar a las personas, utilizando amenazas, abuso de autoridad o violencia.
- Utilizar a personas inmigrantes para funciones laborales vulnerando los derechos fundamentales.
- Obligar a las personas inmigrantes a trabajar bajo amenaza de denunciarlas a las autoridades de inmigración.
- Obligar a uno o más trabajadores a realizar conductas temerarias o imprudentes asociadas al desarrollo de su función, que pongan en riesgo su seguridad, salud y vida.
- Realizar conductas temerarias o imprudentes asociadas al desarrollo de su función, que pongan en riesgo su seguridad, salud y vida.

Sanciones

Las sanciones son las estipuladas en los contratos de trabajo y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y que dicen relación con el cumplimiento de la ley 20.393 relativa a responsabilidad penal de las personas jurídicas.

El grupo de empresas Icafal ejercerá las acciones de prevención para mitigar la ocurrencia de delitos en los procesos laborales y previsionales y realizará las denuncias a la justicia cuando corresponda, responsabilizando a las personas o empresas que hubiesen permitido la materialización de estos delitos, de acuerdo con la gravedad de estos.