

Autor	Revisor	Aprobador
Auditora Interna	Gerente General	Directorio

CPECH S p A está comprometido a cumplir con las leyes en todos los lugares donde opera y a realizar sus actividades en forma ética. Esta Normativa entrega directrices y principios que deben guiar nuestras acciones.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES DE CPECH:

- El éxito de los alumnos es un compromiso de toda la Institución.
- El servicio está orientado a satisfacer las necesidades de los alumnos.
- La Institución está abierta a todos quienes deseen estudiar en ella.
- El actuar bajo el imperio de valores éticos y apego a la legalidad es un deber de los trabajadores de CPECH
- La mejora continua y la productividad de los procesos son una prioridad institucional.
- Los trabajadores actúan en un clima positivo y estimulante orientado al servicio de calidad.

1. Sus Colaboradores y Trabajadores

CPECH está comprometido a tener un trato justo y digno con sus colaboradores a ofrecer un lugar de trabajo que cumpla con las normas vigentes de orden, higiene y seguridad.

CPECH está en contra de toda discriminación por raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad y en general aquellas que no estén relacionadas con la idoneidad personal de los trabajadores para sus funcionamientos, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

CPECH mantendrá en reserva toda la información y datos privados del colaborador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

2. Sus Alumnos

CPECH busca satisfacer las necesidades de sus alumnos a través de sus productos y servicios, de acuerdo a los principios institucionales.

CPECH desea desarrollar una relación honesta, transparente e imparcial con sus alumnos.

3. Los Proveedores

CPECH desarrolla relaciones honestas y transparentes con sus proveedores.

Las decisiones de compra o asignación de contratos están basadas en los factores de precio, calidad, plazo de entrega y servicio. Todo proveedor de CPECH deberá suscribir compromiso de cumplimiento y todo contrato y/o convenio que celebre CPECH deberá considerar una cláusula sobre cumplimiento de la Ley N°20.393.

I.- Relaciones con los trabajadores

1. Conflictos de interés

Los trabajadores deben actuar siempre conforme a los intereses de CPECH y evitar situaciones que presenten un potencial conflicto entre los suyos y los institucionales.

Existe conflicto cuando un interés personal interfiere o tiene la apariencia de interferir de cualquier modo con los de CPECH o con las obligaciones del trabajador de acuerdo con sus funciones. En muchos casos, estas actividades no representarán un real conflicto de intereses. Sin embargo, cada situación debe ser analizada en forma particular para comprobar que el conflicto no existe y no existirá en el futuro.

Cada vez que un trabajador de CPECH enfrente un eventual conflicto de interés y antes de resolverlo, deberá informar de tal conflicto a su superior jerárquico inmediato.

Será obligación de los trabajadores de CPECH informar a su superior jerárquico de los vínculos de parentesco, sea por consanguinidad o afinidad, conyugales o sentimentales, que tenga con otros trabajadores de CPECH con quienes tenga una relación jerárquica en sus funciones. Tratándose de quienes desempeñen labores académicas, deberán informar, además, cuando tengan las mismas relaciones señaladas precedentemente, con alumnos de CPECH.

Será obligación de los trabajadores que tengan poder de representación de CPECH o que por sus labores tengan asignadas tareas de decidir contrataciones, adquisiciones u otros actos equivalentes con terceros como proveedores, informar a su superior jerárquico de los vínculos comerciales, de parentesco, sea por consanguinidad o afinidad, conyugales o sentimentales, que tengan con las contrapartes contractuales de CPECH, con sus trabajadores, propietarios o administradores. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que se encuentren en la situación descrita en este párrafo, no podrán suscribir contratos, autorizar compras u otro tipo de actos con terceros sin la autorización previa de su superior jerárquico.

Los trabajadores que tengan poder de representación de CPECH o que por la naturaleza de sus cargos tengan poder de decisión en los términos señalados en el párrafo anterior, deberán suscribir una Declaración Anual de Conflictos de Interés.

II Manejo de información

1. Generación de información

Los trabajadores deben adoptar las medidas necesarias para cerciorarse que los informes que emiten, para uso interno y externo, están basados en información verídica y completa.

La existencia de información incompleta o tendenciosa impide que se puedan tomar buenas decisiones, socava la confianza, perjudica a CPECH y a sus accionistas y trabajadores y puede llegar a ser ilegal.

2. Mantención de información

Existen requerimientos específicos, de acuerdo a cada tipo de operación o negocio, acerca de qué información guardar y por cuánto tiempo. Es importante conocer la política de CPECH y las regulaciones al respecto. El desconocimiento de ellas puede implicar repercusiones legales o tributarias.

3. Propiedad de la información

Toda información o conocimiento que se genere como producto del trabajo en CPECH, así como aquella residente en los computadores de uso de los trabajadores, son consideradas propiedad de CPECH con la sola excepción de lo que la ley establece como información privada.

4. Confidencialidad de la información

Todos los trabajadores que tienen acceso a información confidencial, entendiéndose por tal toda la información de CPECH que manejen por sus funciones y que no sea pública, están obligados a guardarla y a no permitir un acceso no autorizado. Lo anterior, durante la vigencia del contrato laboral y aún después de cesar la prestación de servicios a CPECH, por la razón que sea, el empleado debe tener presente que:

- No se puede divulgar este tipo de información fuera de CPECH.
- Se debe prestar especial cuidado cuando se conversa sobre negocios de CPECH en lugares públicos.
- No se puede usar esta información para beneficio personal
- No se puede transmitir esta información a otros trabajadores a menos de que ello sea estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones.

- Se requiere aprobación del Gerente General o del Ejecutivo a la que esta función le haya sido delegada de acuerdo con la normativa institucional, en caso de ser necesario entregar información fuera de CPECH.

III.- Uso de bienes de CPECH

1. Obligaciones

Todos los trabajadores deben proteger los bienes de CPECH frente a cualquier amenaza de destrucción, robo, hurto y uso indebido de los mismos, no está autorizado su uso en beneficio personal. Tomar bienes de CPECH sin la autorización pertinente constituye un ilícito y una infracción grave a las obligaciones contractuales del trabajador.

En caso de detectar un uso indebido de algún activo de CPECH, éste debe ser informado a la brevedad a su jefe directo.

2. Usos permitidos

Los teléfonos, computadores, sistemas de correo electrónico e internet están a disposición de los trabajadores para ayudarlos en su trabajo.

El uso ocasional para fines personales del trabajador está permitido en la medida que no signifique un detrimento para CPECH y no interfiera en las labores del trabajador. En caso alguno pueden utilizarse estos medios como una forma de ganancia personal ni darles un uso impropio o ilegal. Está prohibido acceder, enviar o bajar cualquier información que pueda ser insultante u ofensiva a otro trabajador o enviar correos que atenten contra la ley, la moral y las buenas costumbres.

IV.- Controles Internos

Los trabajadores tienen la obligación de informar al correo denuncias@cpech.cl toda deficiencia o debilidad importante de la que lleguen a tener conocimiento, respecto al diseño y funcionamiento de los controles internos, que pueda perjudicar a CPECH, así mismo tienen la obligación de informar cualquier situación de fraude, sea o no relevante, que involucre a directivos, ejecutivos, jefaturas u otros dependientes que tengan una función importante en los controles internos de CPECH.

La identidad del informante que realice una denuncia se mantendrá en reserva y se respetarán sus derechos fundamentales.

Otros conflictos de interés y preguntas generales

En caso que un trabajador no esté seguro respecto a si un caso es o no una acción que pueda resultar en una violación a lo establecido en esta normativa, deberá notificar dicha situación a su jefe directo y/o al Encargado de Prevención de Delitos.

Sanciones

Cualquier acto que se oponga a las Normas de Comportamiento Ético de los Trabajadores de CPECH, estará sujeto a una revisión interna, puede tener consecuencias que afecten a los trabajadores, y podría conllevar a una investigación externa, procesos civiles e incluso cargos criminales.



Fernando Cisternas S.
p.p. Cepech SpA