

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

FU Y DU

COMPLIANCE

FUDU LTDA.



Casa Matriz Mujica: #0210, Rancagua, Chile.
Teléfonos: (+56) 72 295 72 03 - (+56) 9 943 64 515
Página Web: www.fudu.cl - contacto@fudu.cl

Índice

1. PREAMBULO	3
2. OBJETIVO	4
3. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	4
4. DESARROLLO DE POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS	5
4.1. CONCEPTOS CLAVE.....	5
4.2. POSIBLES RIESGOS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN.....	6
4.2.1. RIESGOS INTERNOS.....	6
4.2.2. RIESGOS EXTERNOS	6
4.3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	6
4.4. OBLIGACIONES.....	8
4.5. PROHIBICIONES	9
4.6. NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	11
4.7. LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRMINACION.....	14
4.8. DEFINICION, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.....	15
4.9. DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL ...	19
5. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN	21
6. MECANISMOS DE CONTROL INTERNO	21
7. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS	21
8. SANCIONES	22
9. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS.....	23
10. ACTUALIZACIONES.....	24



1. PREAMBULO

Nuestra empresa cuenta con una trayectoria de más de 30 años en la industria de la seguridad privada, lo que nos llena profundamente de orgullo y sin duda podemos decir que no son sólo palabras vacías, pues con mucho esfuerzo y dedicación hemos podido sortear con éxito cada uno de las dificultades a las que nos hemos enfrentado. Como toda empresa hemos tenido momentos difíciles, pero también de mucha prosperidad.

Estos resultados distan mucho de ser azarosos, pues nada de esto sería posible sin la dedicación de cada uno de los colaboradores de esta empresa, pero también al compromiso de la Alta Dirección de la empresa que no sólo efectúa su labor en términos operacionales y comerciales, sino que también vela por que el desarrollo de nuestra actividad sea siempre enmarcado en los valores de la integridad, ética y el cumplimiento de toda normativa.

Con mucho respeto y con total transparencia podemos decir que esta empresa, como todas las integrantes del conglomerado FUDU, tiene absolutamente arraigado estos valores y nos encargamos de que todo nuevo colaborador conozca nuestras políticas y las adopte en sus quehaceres diarios.



Luisa del Pilar Fuentes Landaeta

Rancagua, Noviembre 2024



2. OBJETIVO

El objetivo del Programa de Integridad y Compliance es establecer las directrices que deben adoptar y cumplir cada uno de los integrantes de la empresa con carácter de obligatorio. Estas directrices no sólo deben ser cumplidas en la operación interna de la empresa, sino que con cualquier relación con clientes y proveedores. De esta forma aseguramos que toda interacción que tengan nuestros funcionarios debe seguir estos principios.

3. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

Los principales compromisos que toma la Alta Dirección de esta empresa son los siguientes:

- Participar activamente en el desarrollo, implementación y constante difusión del plan de Integridad y Compliance.
- Promover el cumplimiento de las políticas del Plan de Integridad y Compliance
- Seguir y adoptar la política definida en este programa.
- Evaluación y mejoramiento continuo



4. DESARROLLO DE POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS

4.1. CONCEPTOS CLAVE

Para comprender el contexto metodológico de este Programa se presentan algunos conceptos básicos que representan los principales elementos en el desarrollo de las Políticas y Procedimientos.

4.1.1. Riesgo: Es la posibilidad de que ocurra un acontecimiento que provoque un impacto negativo en el logro de los objetivos y metas institucionales. El riesgo se mide en términos de probabilidad e impacto.

4.1.2. Control: Consiste en la acción que toma la entidad, con el fin de enfrentar los riesgos identificados e incrementar la probabilidad de lograr los objetivos y metas institucionales. La entidad implementará las actividades necesarias para proporcionar una seguridad razonable de que se alcanzarán los objetivos y metas.

4.1.3. Integridad: En el sentido operativo se relaciona estrechamente con un ámbito donde la corrupción, el fraude, la ilegalidad y otras irregularidades deben permanecer ausentes.



4.2. POSIBLES RIESGOS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

4.2.1. RIESGOS INTERNOS

- Filtración de información confidencial
- Mal uso de bienes de la empresa para beneficio personal
- Conflicto de intereses
- Incumplimiento legislación laboral
- Discriminación y vulneración de derechos
- Fraude Tributario
- No cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales

4.2.2. RIESGOS EXTERNOS

- Corrupción
- Conflicto de interés
- Violencia en el trabajo

4.3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- A. Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica [artículo 19 N° 1 inciso 1° de la CPR], siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- B. Vida privada y honra. El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; [artículo 19 N° 4 de la CPR].3) Inviolabilidad comunicaciones privadas.



- C. La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, [artículo 19 N° 5° de la CPR].
- D. Libertad de conciencia y de culto. La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público [artículo 19 N° 6°, inciso 1° de la CPR].
- E. Libertad de opinión. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado artículo [19 N° 12 inciso 1° de la CPR].
- F. Libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto del artículo 19 N° 16 de la CPR, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador [artículo 19 N° 16 incisos 1°, 2° y 4° de la CPR].
- G. Derecho a la no discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- H. Libertad sindical [artículo 19 números 16 y 19 de la CPR].
- I. Garantía de indemnidad laboral. Es un medio de protección legal y jurisdiccional a favor trabajador(a) que ha sido objeto de represalias ejercidas por su empleador(a) en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o del ejercicio de acciones judiciales

4.4. OBLIGACIONES

- A. Respetar la Empresa y sus representantes en su persona y dignidad, actuando en todo momento con la debida lealtad. Se consideran infracciones a este deber el traspasar a otras empresas del rubro, información de carácter privado de la empresa en que trabaja.
- B. Abstenerse de realizar competencia con la Empresa o colaborar para que otros lo hagan. Así mismo, le está expresamente prohibido al trabajador prestar servicios del objeto social de la empresa en forma particular y paralela a un cliente de ésta.
- C. 3.Cumplir el estricto orden para plantear peticiones o reclamos o, para hacer sugerencias que estime pertinentes, todas ellas relacionadas directa o indirectamente con la empresa.
- D. Mantener en todo momento relaciones deferentes con sus jefes, compañeros de trabajo, y personal dependiente.
- E. Mantener sobriedad y corrección en el desempeño de sus labores.
- F. Velar en todo momento por los intereses de la empresa evitando pérdidas, mermas, trabajo deficiente y gastos innecesarios, etc.
- G. Los trabajadores que deban atender público y a usuarios, lo harán siempre en forma deferente y atenta actuando además con prontitud y eficiencia en lo que corresponda.
- H. En cuanto a los objetos extraviados por usuarios o empleados de la empresa, los guardias entregarán los mismos al supervisor correspondiente o al Jefe de Seguridad o Encargado de Turno a efectos de depositarlos en la oficina de seguridad, darán cuenta de inmediato por la vía más rápida cuando le sean entregados (o personalmente encuentren) sumas de dinero u otros valores.



- I. La plena colaboración (compareciendo, declarando, participando en investigaciones internas, etc.), en calidad de víctima, testigo o cualquier otra, en las investigaciones y procesos judiciales o administrativos en los que la empresa sea parte, interviniente o tenga interés de cualquier naturaleza.

4.5. PROHIBICIONES

- A. Concurrir al trabajo con cualquier tipo de arma.
- B. Ejercer, dentro de la jornada de trabajo, cualquier actividad que no sea la encomendada por la empleadora en virtud del contrato de trabajo, especialmente actividades comerciales o de otro tipo, dentro de las instalaciones en que se desempeña durante su turno de servicio, ni tampoco, en el momento de descanso, ni hacerlo dentro del ámbito del cliente.
- C. Escuchar por cualquier medio [principalmente artículos del ámbito tecnológico y/o similares] cualquier contenido [música, partido de fútbol, noticias, etc.] como tampoco leer o realizar cualquier actividad recreativa o de expansión, durante la jornada de trabajo. Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
- D. Fumar en aquellos lugares que no estén definidos para ello, y que no se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por el empleador de acuerdo con los trabajadores.
- E. Aceptar o recibir, en el desempeño de sus funciones, regalos, dádivas, bienes ni prestaciones de ninguna naturaleza, a título alguno y bajo ninguna circunstancia.



- F. Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso (password) a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones.
- G. Portar ni usar celulares durante el desarrollo del servicio.
- H. Usar lenguaje amenazante, obsceno o de cualquier modo impropio.
- I. Conducirse en forma irrespetuosa con sus compañeros de trabajo, jefatura de la empresa o con el público en general.
- J. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe directo, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- K. Consumir, ingresar, vender y/o mantener alcohol o drogas prohibidas en el recinto de trabajo y/o en la vía pública, vistiendo uniforme o cualquier distintivo de la empresa, tales como jockey y poleras, aunque lo realice fuera de su jornada de trabajo.
- L. Emitir críticas destructivas o maliciosas sobre la empresa o sus políticas, normas, programas y/o miembros de su personal.
- M. Ejecutar actos o emitir declaraciones, por escrito o verbalmente, que tiendan a perjudicar de cualquier modo a la empresa.
- N. Excederse en el desempeño de sus funciones, incurriendo en conductas tales como privación ilegítima de la libertad, apremios ilegítimos, uso de armas, causar lesiones, etc.
- O. Recolectar, almacenar, grabar, organizar, elaborar, seleccionar, extraer, confrontar, interconectar, disociar, comunicar, ceder, transferir, transmitir, cancelar o destruir, cualquier información o dato, de la empresa, del cliente o de los usuarios, de carácter personal, sensible, estadístico o de cualquier otra



naturaleza, que haya sido obtenida o conocida por el trabajador, en razón o con ocasión del desempeño de sus funciones. En especial, esta prohibición se impone respecto de la información atinente al servicio de seguridad prestado por la empresa, su organización, sus sistemas electrónicos, códigos y procedimientos.

4.6. NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

4.6.1. DEFINICIONES.

- A. Persona con discapacidad: Aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- B. Ayudas técnicas: Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente.
- C. Discriminación: Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.
- D. Entorno: El medio ambiente, social, natural y artificial, en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital.



- E. Cuidador: Toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.
- F. Servicios de apoyo: Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional. Por ejemplo, uso de perro de asistencia o de intérprete de Lengua de Señas, durante el desarrollo de las tareas asignadas dentro de una empresa.
- G. Ajustes necesarios: Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos. Por ejemplo, baños y mobiliario de una empresa adaptado para el uso y desplazamiento de una persona con discapacidad.

El propósito de la Ley 20.422, según se expresa en su artículo 1°, es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. La empresa, haciendo suyo dicho propósito se obliga respecto de los trabajadores contratados en los términos del artículo 47 de la Ley N° 20.422, a proveer los servicios de apoyo y adoptar los ajustes necesarios tomar todas las medidas.



“Para acceder a los beneficios y prestaciones sociales establecidos en la presente ley, las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez a que se refiere el artículo 13 del presente cuerpo legal y estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad”

Artículo 13.- Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad.

El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada.

Para los efectos de esta ley, las comisiones de medicina preventiva e invalidez se integrarán, además, por un psicólogo, un fonoaudiólogo, un asistente social, y un educador especial o diferencial, un kinesiólogo o un terapeuta ocupacional, según el caso. Asimismo, cuando fuere pertinente, se integrarán uno o más especialistas, de acuerdo a la naturaleza de la discapacidad y a las circunstancias particulares de las personas sometidas a ellas.

La certificación de la discapacidad sólo será de competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez.

La calificación y certificación de la discapacidad podrá efectuarse a petición del interesado, de las personas que lo representen, o de las personas o entidades que lo tengan a su cargo.



4.7. LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRMINACION

Ley de Antidiscriminación (Ley Zamudio 20.609): Propósito de la ley. Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Tiene como objetivo fundamental un mecanismo fundamental judicial que permita restablecer el imperio del derecho toda vez que se cometa acto de discriminación arbitraria.

Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.



4.8. DEFINICION, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Con la publicación de la ley N°20.005 que introdujo modificaciones al Código del Trabajo, a los Artículos 2°, 153°, 154°, 160°, 168°, 171°, 425° y agregó el Título IV al Libro II, sobre Investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo, por lo que se hace necesario orientar a aquellas empresas que tengan 10 o más trabajadores y que tienen la obligación de tener un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de aquellas que no reúnen este requisito puedan implementar uno, en torno al cumplimiento de estas modificaciones a través de las siguientes adiciones a dicho reglamento:

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa (o establecimiento, o servicio), o a la Inspección del Trabajo competente.

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.



La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo de ambos; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador, espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará pruebas que sustenten sus dichos.

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re-destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los



involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el (o los) artículo(s) de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el día 25, contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 30 (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo).

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 3 de indicada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe.



Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 5 día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.



4.9. DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Medidas de resguardo y sanciones del acoso laboral

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando la causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N°1, letra f, sobre conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, esto es, conductas de acoso laboral.

Si quien incurriere en las causales de los números (*) 1, 5 o 7 del artículo 160 (C. del T.) fuere el empleador, el trabajador o trabajadora podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda.

(*) 1: Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas.

(*) 5: Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

(*) 7: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.



Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones, b) Conductas de acoso sexual y f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 (C. del T.), el trabajador o trabajadora afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

El trabajador o trabajadora deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo en la forma y oportunidad allí señalados:

- a. Deberá comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.
- b. Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador o trabajadora.
- c. Deberá enviarse copia a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.
- d. Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador o trabajadora, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste. Si el trabajador o trabajadora hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.



5. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

Capacitación: El presente Plan, forma parte de la inducción que se le realiza a cada nuevo colaborador al momento de su contratación, el cual debe leer de forma obligatoria y firmar su recepción.

Difusión: De forma trimestral se realizan reuniones de forma telemática a las que pueden acceder de forma voluntaria cualquier colaborador de la empresa y de forma obligatoria los jefes de cada sección de la empresa.

De forma adicional el presente Plan se encuentra Publicado en la Plataforma interna de la empresa para conocimiento de todos nuestros colaboradores.

6. MECANISMOS DE CONTROL INTERNO

El encargado de Integridad deberá supervisar de forma permanente el cumplimiento del Plan de Integridad y Compliance, para lo cual tendrá completa autonomía y acceso a la información de la empresa, tales como contratos de prestación de servicios, documentación tributaria y laboral.

7. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

Las denuncias idealmente deberán ser por escrito a la casilla de correo electrónico denuncias@fudu.cl, en donde se deberá contener la siguiente información:

- Posibles involucrados
- Fecha y hora de la infracción o incumplimiento
- Detalles del hecho
- Consecuencias del hecho



Una vez recibida la denuncia el encargado de Integridad de la empresa comenzará la investigación conforme al siguiente protocolo:

- a. Entrevista con el denunciante: La entrevista será realizada en forma presencial o mediante alguna plataforma de videoconferencia, siempre en resguardo absoluto de la identidad del denunciante.
- b. Recopilación de antecedentes: El encargado de Integridad deberá recopilar antecedentes ya sea por material audiovisual como evidencia en correos electrónicos.
- c. Entrevista con el denunciado: Se deberá realizar una entrevista con el denunciado, detallando que la naturaleza y contexto de la entrevista
- d. Conclusiones: El encargado de Integridad deberá entregar las conclusiones de su investigación mediante un informe escrito en donde deberá a lo menos incluir la efectividad de lo denunciado y si hubo o no dolo por parte del denunciado.

8. SANCIONES

Con el ánimo de promover el respeto y cumplimiento el presente Plan de Integridad y Compliance, es que la empresa ha definido sanciones frente a incumplimientos, sin perjuicio de las acciones que la empresa pueda tomar por eventuales incumplimientos al contrato de trabajo.

- a. ▪ Amonestación verbal.
- b. ▪ Amonestación por escrito.
- c. ▪ Terminación del contrato.

La determinación de aplicar una sanción en contra de un colaborador será resultado del proceso de investigación definido en el Plan, que necesariamente deberá acreditar que hubo dolo por parte del involucrado en el incumplimiento.



9. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

Como empresa somos conscientes de que la aplicación de sanciones como método de refuerzo para el respeto y cumplimiento del Plan de Integridad y Compliance, pueden ser bastante efectivas, sin embargo, tenemos la convicción de que Premiar y reconocer a nuestros colaboradores no sólo tendrá un impacto mayor en la persecución de los objetivos, sino que conlleva múltiples beneficios, dentro de los que podemos nombrar los siguientes:

- a. Fomenta la excelencia: Reconocer a los colaboradores por su labor, es la base para crear una cultura de empresa orientada a la excelencia. Ayuda a establecer y darle sentido a los roles de los trabajadores, por encima de lo estrictamente laboral.
- b. Impulsa el compromiso: Es sabido que el reconocimiento social o simplemente la exposición a la mirada del otro, condiciona positivamente la forma en que se desempeña un colaborador. Sobre todo cuando se trata de trabajo en equipo, el reconocimiento positivo contribuye a lograr trabajadores más involucrados.
- c. Desarrolla la confianza: Esto contribuye a la creación de un liderazgo sólido el cual es uno de los mayores indicadores de rentabilidad en empresas. Mientras más robustos sean los lazos entre quienes dirigen equipos y quiénes los integran, menos espacio hay para dudas y cuestionamientos.

El encargado de Integridad de la empresa será la persona que definirá cada premio y/o reconocimiento que deben recibir los colaboradores según la situación lo amerite.



10. ACTUALIZACIONES

El presente Plan, será revisado y actualizado de forma anual, por la comisión compuesta por:

- a. Gerente General
- b. Sub-Gerente
- c. Jefe Recursos Humanos
- d. Encargado Integridad de la empresa

