



# Constenla

Mantenimiento y Montaje Industrial

## Política de Derechos Humanos de la Empresa.



## 1. Índice.

1. Índice. ....	2
2. Compromiso de Constenla Industrial SpA con el respeto de los derechos humanos. 3	
3. Referencias internacionales. ....	4
4. Referencias internas. ....	5
5. Principios. ....	5
6. Aplicación y seguimiento. ....	10
7. Revisión. ....	10
8. Comunicación y capacitación. ....	11
9. Definiciones. ....	11
10. Entrada en vigor y vigencia. ....	12

## **2. Compromiso de Constenla Industrial SpA con el respeto de los derechos humanos.**

Constenla Industrial SpA se enfoca en crear valor sustentable, innovando y buscando la excelencia y el respeto a la diversidad a lo largo de toda la cadena de valor en el área del mantenimiento y montaje industrial.

La innovación y la sostenibilidad son parte inseparable de nuestra estrategia, junto con el espíritu de servicio y cuidado por el bienestar de las personas y la sociedad en la que operamos. Una estrategia sostenible y un modelo de negocio integrado tiene en cuenta las necesidades de todas las partes interesadas en el negocio. Con este fin:

- Consideramos de manera proactiva las necesidades y prioridades de las personas y de la sociedad en general porque esto conduce a la innovación de procesos y productos, que es clave para un modelo de negocio competitivo, inclusivo y sostenible, considerando la protección del medio ambiente y la biodiversidad.

Creemos que las empresas tienen la capacidad de tener impactos positivos en la sociedad: el respeto a los Derechos Humanos es un elemento fundamental para potenciar el progreso sostenible más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.

Con esta Política expresamos nuestro compromiso de respetar todos los Derechos Humanos, y específicamente los más estrictamente conectados a nuestra cadena de valor.

Nos comprometemos a monitorear la aplicación de esta política a través de un proceso específico de debida diligencia, la promoción de buenas prácticas y reportando evidencia de planes de acción desarrollados para prevenir y remediar en los casos en que se evidencien criticidades.

Esta política fue aprobada por la Administración de **Constenla Industrial SpA** el 2023 y establece el compromiso y las responsabilidades que todas las personas que trabajan en

nuestra Empresa asumen en relación con los Derechos Humanos, y en especial los que aplican a nuestras actividades y operaciones industriales.

### **3. Referencias internacionales.**

Esta Política apoya los siguientes valores fundamentales del Derecho internacional y aplica sus principios fundamentales:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU):
  - a) Declaración Universal de Derechos Humanos.
  - b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
  - c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- Convenios de la OIT N° 107 y N°169 sobre los derechos de los pueblos indígenas y tribales.
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos

Además, se tomaron en consideración las últimas versiones de los siguientes estándares comerciales e iniciativas voluntarias:

- Los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).
- La Declaración tripartita de principios de la OI.
- Los “Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: aplicación del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”.

- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Pueblos Indígenas.
- La Ley de esclavitud moderna del Reino Unido de 2015.
- Norma de la Corporación Financiera Internacional.

#### **4. Referencias internas.**

Los siguientes documentos internos de **Constenla Industrial SpA**, están vinculados y respaldan los principios establecidos en esta Política:

- Código de Conducta y Ético.
- Modelo de Prevención de Delitos Ley 20.393.
- Política de Diversidad e Inclusión.
- Política contra el Acoso.
- Política Medioambiental.
- Política de Sostenibilidad.

#### **5. Principios.**

Hemos seleccionado los principios a continuación en función de su relevancia para nuestras actividades y relaciones de negocio. Nos comprometemos a respetar dichos principios y exigimos que cada parte interesada trate con nosotros de acuerdo con ellos, con especial atención a los conflictos afectados. y contextos de alto riesgo.

Las partes interesadas se definen como todos aquellos que tienen un interés directo o indirecto en el negocio de **Constenla Industrial SpA**, como clientes, personas que trabajan en la Empresa, ya sean administrativos o empleados, proveedores, contratistas, socios, otras empresas y asociaciones comerciales, comunidad financiera, sociedad civil, comunidades locales, pueblos originarios y comunidades tribales, instituciones nacionales e internacionales, medios de comunicación y las organizaciones e instituciones que los representan.

En particular, además de garantizar los estándares de calidad necesarios, se solicita a los proveedores que adopten las mejores prácticas en materia de derechos humanos y

condiciones laborales (incluyendo horas adecuadas de trabajo, trabajo forzoso o infantil, respeto de la dignidad personal, no discriminación e inclusión de la diversidad, libertad de asociación y negociación colectiva), seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad medioambiental y respeto por la protección de datos desde el diseño y por defecto.

A través de nuestro compromiso, aspiramos al progreso sostenible, para hacer que nuestra Empresa y las comunidades con las que operamos sean más prósperas, inclusivas y resilientes, sin dejar a nadie atrás.

### **Prácticas de empleo.**

- **Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil:** Rechazamos el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio y cualquier forma de esclavitud y trata de personas, según lo define el Convenio de la OIT N° 29, y no confiscamos dinero ni documentos de identidad para retener a los trabajadores en contra de su voluntad. Consideramos que los niños, niñas y trabajadores jóvenes como los grupos con mayor probabilidad de verse afectados, por eso tenemos el máximo cuidado en respetar sus derechos en todas las actividades relacionadas con la cadena de valor. Rechazamos el uso de mano de obra infantil. La edad mínima de los trabajadores está definida por la legislación vigente en el país donde se realizan las actividades, y en ningún caso debe ser inferior a la edad mínima establecida por el Convenio de la OIT. N° 138.
- **Respeto a la diversidad y no discriminación:** Promovemos los principios de diversidad, inclusión e igualdad de trato y oportunidades, y nos comprometemos a garantizar el derecho a condiciones laborales respetuosas con la dignidad personal, así como a crear un entorno laboral donde las personas sean tratadas de manera justa y valoradas por su individualidad. Nos comprometemos a proteger la integridad física y psicológica y la individualidad de cada persona, y nos oponemos a toda forma de comportamiento que resulte discriminatorio en relación con género, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación sexual, etnia, religión, opiniones políticas y cualquier otra forma de diversidad individual, o que sea perjudicial para la persona y sus convicciones o preferencias. En consecuencia, promovemos la libertad de

expresión de las personas. No toleramos el acoso físico, verbal, visual, sexual o psicológico que resulte en un entorno de trabajo denigrante, hostil, humillante, intimidante, ofensivo o inseguro. Nos comprometemos a responder siempre a las sugerencias y quejas de los clientes y asociaciones de consumidores, haciendo uso de sistemas de comunicación adecuados y oportunos (por ejemplo, direcciones de correo electrónico), y a considerar las necesidades de todos nuestros clientes.

- **Libertad de asociación y negociación colectiva:** Protegemos el derecho de las personas que trabajan con nosotros a formar o participar en organizaciones destinadas a defender y promover sus intereses. Asimismo, respetamos su derecho a ser representados, dentro de las distintas unidades de trabajo, por sindicatos u otras formas de representación elegidos de acuerdo con las legislaciones y prácticas vigentes en Chile. Creemos que la negociación colectiva es el instrumento preferido para determinar las condiciones contractuales de las personas que trabajan con nosotros y regular las relaciones entre la Administración de la Empresa y los trabajadores.
- **Salud, seguridad y bienestar:** Consideramos que la salud, la seguridad y el bienestar psicológico, relacional y físico de las personas es el bien más preciado a proteger en cualquier momento, tanto en el trabajo como en el hogar y durante el tiempo libre. Nos comprometemos a desarrollar y difundir una cultura sólida de salud, seguridad y bienestar en toda la Empresa para garantizar que los lugares de trabajo estén libres de peligros para la salud y la seguridad y promover comportamientos orientados a la integración trabajo-vida. Nos comprometemos activamente a fomentar el bienestar personal y organizacional como facilitador del compromiso y el potencial innovador de las personas. De este modo, pretendemos promover la conciencia de riesgo y el comportamiento responsable de todos nuestros trabajadores; cada persona debe sentirse responsable de su propia salud y seguridad, así como de la de los demás. Nuestro compromiso también se manifiesta en la integración de la seguridad y la salud en los procesos y en una rigurosa selección y gestión de proveedores.
- **Condiciones laborales justas y favorables:** Cada persona que trabaja con nosotros, tiene derecho a condiciones que respeten su salud, seguridad, bienestar y dignidad, jornada máxima de trabajo, períodos de descanso diario y semanal y un período de

vacaciones. La remuneración de las personas que empleamos se basa en principios de recompensa justa y en el respeto de la igualdad salarial para hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo (Convenio de la OIT N° 100). La compensación mínima no puede ser inferior al salario mínimo establecido en la normativa legal vigente.

## **Comunidades y sociedad.**

- **Medio ambiente:** Creemos que el desafío actual relacionados con los efectos del cambio climático es el principal impedimento para que las personas disfruten de sus propios derechos. La protección del medio ambiente y los recursos naturales, la acción climática y la contribución a un desarrollo económico sostenible son factores estratégicos en la planificación, desempeño y desarrollo de nuestras operaciones. Nuestro compromiso está avalado por los cuatro principios clave (junto con los 10 objetivos estratégicos) de nuestra Política Medioambiental:

- 1) Proteger el medio ambiente mediante la prevención de los impactos.
- 2) Mejorar y promover la sostenibilidad medioambiental de los productos y los servicios.
- 3) Crear valor compartido para la empresa y grupos de interés.
- 4) Adoptar y cumplir los compromisos voluntarios, promoviendo prácticas ambiciosas de gestión medioambiental.

Nuestra Política Medioambiental también incluye un compromiso específico de respeto a la Biodiversidad.

- **Respeto de los derechos de las Comunidades:** Somos conscientes de que nuestras actividades pueden tener una influencia directa o indirecta en las comunidades donde operamos, por eso las relaciones comunitarias responsables constituyen un pilar de nuestra estrategia. Las condiciones individuales, el desarrollo económico y social y el bienestar general de la colectividad están estrictamente conectados: por lo tanto, nos comprometemos a realizar nuestras inversiones de manera sostenible. También nos comprometemos a garantizar que nuestros productos y servicios estén diseñados para ser accesibles para todos y no comprometer la seguridad e integridad física de nuestros clientes, en la medida de lo razonablemente previsible.

- **Respeto de los derechos de las Comunidades Locales:** Nos comprometemos a respetar los derechos de las comunidades locales. Asimismo, colaboramos con proveedores y contratistas que respetan los Derechos Humanos y contribuyen al desarrollo socioeconómico de las comunidades donde operamos. Esto pasa por implementar acciones de inclusión social como contratar mano de obra local.
- **Respeto de los derechos de los pueblos indígenas y tribales:** Prestamos especial atención a las comunidades más vulnerables, como las indígenas, los pueblos originarios y tribales, y nos comprometemos a respetar la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.
- **Integridad con una cero tolerancia a la Corrupción:** Rechazamos la Corrupción en todas sus formas, tanto directas como indirectas, ya que creemos que es uno de los factores que socavan las instituciones y la democracia, los valores éticos y la justicia, y el bienestar y desarrollo de la sociedad. Para ello, reiteramos nuestro compromiso de combatir la corrupción a través de nuestro “Modelo de Prevención de Delitos Ley 20.393”.
- **Privacidad:** Respetamos la confidencialidad y el derecho a la privacidad de nuestras partes interesadas y estamos comprometidos con el uso correcto de la información y de los datos personales de quienes trabajan en nuestra organización, nuestros clientes y cualquier otra parte interesada. Tratamos los datos personales de conformidad con los derechos fundamentales de los interesados y nos atenemos a los derechos y principios reconocidos en la legislación, en particular el respeto por la vida privada y familiar, la protección de los datos personales, la libertad de pensamiento, conciencia y religión y la libertad de expresión e información, entre otros. También nos esforzamos por monitorear todas las empresas que puedan tener acceso los datos personales de nuestros clientes y trabajadores.
- **Comunicaciones:** Nos comprometemos a asegurar que las comunicaciones institucionales y comerciales sean no discriminatorias y respetuosas de las diferentes culturas, sin afectar negativamente a los públicos más vulnerables, como los niños y los adultos mayores. Además, exigimos que las comunicaciones dirigidas a nuestros clientes sean claras y sencillas, redactados en un lenguaje lo más cercano posible al utilizado normalmente por las personas a las que se dirige el mensaje; acatar la

legislación estatutaria, sin recurrir a prácticas evasivas o indebidas; ser exhaustivo y no omitir ningún elemento relevante que pueda afectar la decisión del cliente; estar disponible en nuestros correos electrónicos; ser accesible, con el fin de responder a las necesidades de las personas con discapacidad.

## **6. Aplicación y seguimiento.**

La aplicación y el seguimiento de nuestro compromiso con los principios que se ilustran en este documento se basan en un adecuado proceso de debida diligencia.

La evaluación del riesgo percibido permite definir las acciones de mejora necesarias. Las acciones de mejora destacadas se incluyen en el Protocolo de Sostenibilidad de la Empresa.

Los proveedores son monitoreados constantemente en materia de Derechos Humanos para identificar comportamientos potencialmente críticos y aplicar las acciones oportunas en cada situación. Las partes interesadas, ya sean internas o externas, que crean que podría haberse producido una infracción, pueden recurrir a canales específicos de denuncia de infracciones o a la Administración de la Empresa. La Administración, contacta al autor de la denuncia, si es necesario, y al responsable de la supuesta infracción, asegurando un trato uniforme, en cumplimiento de las políticas de la empresa y la normativa local. Siempre que, a raíz de una queja, se compruebe una violación de los principios contenidos en la presente Política, se implementará el procedimiento correspondiente previsto en el Código de Conducta y Ética de la Empresa. Nos aseguramos de que los denunciantes no estén sujetos a ningún acto de represalia y que su identidad permanezca confidencial, a menos que la ley exija lo contrario. Los denunciantes pueden recurrir al siguiente canal de contacto: correo electrónico de su supervisor directo o al de la Administración de la Empresa.

## **7. Revisión.**

Esta Política será revisada periódicamente para asegurar su adecuación y efectiva implementación. Todas las revisiones estarán sujetas a la aprobación de la Administración de **Constenla Industrial SpA.**

## 8. Comunicación y capacitación.

La Política de Derechos Humanos se hará circular entre las partes interesadas internas y externas a través de iniciativas de comunicación específicas. Se llevarán a cabo iniciativas de formación para garantizar que todos los trabajadores de **Constenla Industrial SpA** comprendan correctamente esta Política.

## 9. Definiciones.

- **Trabajo forzoso y obligatorio:** Todo trabajo o servicio que se exija a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier sanción y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente (Art. 2 párr. 1, Convenio de la OIT N° 29).
- **Relaciones comerciales:** Relaciones con socios comerciales y empresas de la cadena de valor, así como con cualquier otra entidad gubernamental o no gubernamental, directamente vinculada a las operaciones, productos o servicios de la empresa (Principio 13 “Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: implementación del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar).
- **Discriminación:** El término discriminación incluye discriminación directa e indirecta, respectivamente: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, edad, orientación sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; b) toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (Art. 1 párrafo 1, Convenio de la OIT N° 111).
- **Pueblos indígenas y tribales:** Estos dos términos se refieren respectivamente a: a) pueblos de países independientes que se consideran indígenas por su descendencia de las poblaciones que habitaban el país, o una región geográfica a la que pertenece el país, en el momento de la conquista o colonización o el establecimiento de los límites estatales actuales y que, independientemente de su condición jurídica, conserven

algunas o todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas; b) pueblos tribales en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los distinguen de otros sectores de la comunidad nacional, y cuya condición está regulada total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o reglamentos especiales (Art. 1.1, Convenio 169 de la OIT).

- **Debida diligencia:** Dentro de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (Principios 17-21), el término debida diligencia en derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continua que una empresa implementa de acuerdo con la industria en la que opera, sus entornos operativos, el tamaño de la empresa y otros factores, para asegurar que respeta los derechos humanos y que no es parte en el abuso de esos derechos. Esto implica “identificar, prevenir, mitigar y contabilizar” los posibles impactos negativos generados por la empresa.
- **Socio:** Personas físicas o jurídicas que tengan interés en **Constenla Industrial SpA** relacionadas con el desarrollo conjunto de nuevos negocios.

## **10. Entrada en vigor y vigencia.**

El presente documento se aplicará a partir del día siguiente de la fecha de su promulgación por el Administrador de **Constenla Industrial SpA** y su vigencia se mantendrá mientras no sea modificado o derogado por otro posterior.