

QUILIN

CONSTRUCCIONES ASFÁLTICAS



CÓDIGO DE CONDUCTA

2024

Gerencia de Personas
QUILIN
rrhh@quilin.cl

RESUMEN EJECUTIVO



QUILIN en su afán de promover un ambiente seguro y de respeto es que ha promovido este código de común uso y conocimiento para todo aquel que componga la empresa. Sus partes interesadas se han propuesto dar cumplimiento cabal y que este represente los valores dentro y fuera de QUILIN.

CONTENIDO

MISIÓN, VISIÓN Y CAPITAL HUMANO

PRESENTACIÓN

- Código de Conducta
- ¿Qué es la Ética?

CONSULTAS Y DENUNCIAS

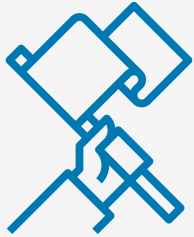
- Protección del denunciante
- Sanciones por incumplimiento del código
- Garantías Laborales

¿QUÉ CASOS QUILIN CONSIDERA INDIGNOS?

¿CÓMO REALIZAR UNA DENUNCIA?

COMPROMISOS





MISIÓN

QUILIN busca contribuir a nivel nacional en la pavimentación asfáltica, focalizándose en la calidad de sus productos y servicios con el fin de satisfacer las necesidades y confianza de los clientes. Promueve la transparencia, el desarrollo económico, laboral y social sustentable en el tiempo para brindar excelencia a los usuarios, clientes públicos y privados.



VISIÓN

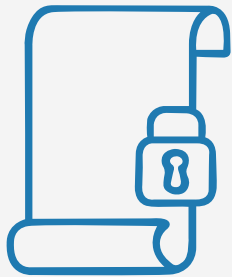
Ser la mejor empresa en soluciones asfálticas del país.



CAPITAL HUMANO

Uno de los mejores activos de QUILIN es su capital humano, capaz de satisfacer las necesidades de nuestros clientes, gracias a la formación y experiencia de nuestros equipos. En su conjunto nos preocupamos de realizar un trabajo sostenible considerando la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, siendo una característica que nos destaca y distingue de la competencia.

PRESENTACIÓN



CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestro código de conducta y ética presenta los valores, prácticas y normas, con los cuales actuamos en nuestra organización.

Estas conductas deben ser un fiel reflejo de cómo nos relacionamos en QUILIN con nuestras partes interesadas, y deben ser transmitidas en nuestra cultura de trabajo.

Este código está dirigido a todos los colaboradores de QUILIN, donde a través de su Gerencia de Recursos Humanos y Comunicaciones nos comprometemos a promover estas conductas y velar por su cumplimiento; siendo los principales propulsores de su difusión e inclusión.



¿QUÉ ES LA ÉTICA?

La ética, estudia la moral y determina cómo deben actuar los miembros de una sociedad. Por lo tanto, se la define como la ciencia del comportamiento moral. En este código se definirán aquellos comportamientos deseables y aquellos indeseables en el ámbito laboral.

CONSULTAS Y DENUNCIAS



PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

Cualquier persona que denuncie un incidente o falta señalada en este código gozará de anonimato y protección en todo momento.

Estará prohibido a todo aquel que pertenezca a QUILIN, tomar represalias sobre aquella persona que reporte una posible infracción al código y la legislación vigente.



SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Cualquier sanción disciplinaria se encuentra detallada en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en su conjunto eso no quiere decir que no se puedan tomar acciones legales, civiles y/o penales por incumplimiento a la ley. En los casos de falta de probidad, cohecho, lavado de activos, fraude, violación del secreto profesional y reiteración de faltas, se procederá con la misma severidad.



GARANTÍAS LABORALES

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

Son contrarios a los principios de la empresa todo acto de discriminación o distinción, exclusión o preferencias basadas en motivos de: raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicalización, 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 trabajo.

La empresa velará en todo momento por generar y promover un ambiente de respeto entre sus trabajadores, para esto se encargará de investigar todos aquellos casos indignos que sean presentados, promoverá por medio de su política de beneficios, actividades que estén dirigidas al bienestar personal y laboral.

¿QUÉ CASOS QUILIN CONSIDERA INDIGNOS?



ACOSO SEXUAL LABORAL

El acoso es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa.

En esta empresa serán consideradas, especialmente como conductas de acoso las siguientes:

- a) Solicitar requerimientos amorosos a cambio de regalías laborales o evitar despidos.
- b) Excesivo contacto físico indeseado para la persona que lo recibe.
- c) Conducta verbal inadecuada de índole sexual hacia otras personas.

Para mayor información dirigirse a:

<http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-80883.html>

ACOSO LABORAL

Acoso u Hostigamiento, comúnmente llamado "Mobbing", ya sea descendente, ascendente u horizontal.

- a) De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art. 2° del código del trabajo, modificado por la ley N°20.607 (publicada en el diario oficial de fecha 08.08.12), el acoso laboral es 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 él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.





b) La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

c) Acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".



DISCRIMINACIÓN

Discriminación de cualquier tipo; por raza, edad, género, condición sexual, capacidades diferentes u otras.

Por esta razón QUILIN creó junto con sus trabajadores una [Política de Inclusión](#).

En su conjunto QUILIN tiene un departamento de Bienestar compuesto por una asistente social que es una especialista en inclusión y certificada en esta materia. Cualquier trabajador puede acudir a ella en caso de asistencia.

Contacto: bienestar@quilin.cl

POLÍTICA DE INCLUSIÓN

OBJETIVO

Facilitar la diversidad en QUILIN, fomentando un compromiso laboral de inclusión que implique respetar y valorar las diferencias individuales para aprovechar el talento y las fortalezas de cada persona.



ALCANCE

Esta política se aplica a todos los colaboradores, sin distinciones de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, estado civil, opinión política, capacidades distintas, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición.

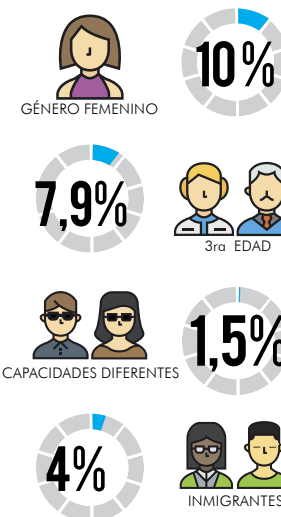
POLÍTICA

Esta política se crea gracias a la opinión de colaboradores en talleres realizados en QUILIN.

DONDE NOS COMPROMETEMOS A:

- ✓ Actuar con dignidad y respeto, proporcionando un trato digno e igualitario, sin importar nivel jerárquico en la organización.
- ✓ Promover la inclusión, integrando a más personas de lo que dispone la ley laboral.
- ✓ Establecer una cultura interna de diversidad e inclusión, rechazando los actos discriminatorios y favoreciendo la aceptación y trato respetuoso al interior de nuestros equipos.
- ✓ Incentivar el compañerismo y trabajo en equipo, escuchándonos unos a otros y respetando las diferentes opiniones.
- ✓ Valorar el trabajo, reconocer las buenas acciones dentro de la organización.
- ✓ Mejorar la comunicación en la organización.
- ✓ Generar instancias de integración, donde las distintas áreas y jefaturas puedan interactuar.
- ✓ Mejorar la infraestructura, incorporar áreas de esparcimiento para compartir y acoger a nuevos colaboradores.
- ✓ Actividades multiétnicas a nivel empresarial.
- ✓ Reuniones educativas permanentes de inclusión.

QUILIN EN NÚMEROS



CORRUPCIÓN, EXTORSIÓN Y SOBORNO. CONTRIBUCIONES POLÍTICAS, CONFLICTO DE INTERÉS, PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS, LAVADO DE DINERO Y PATROCINIOS



La ley 20.393 establecen que existen ciertos tipos de delitos que, en caso de ser cometidos por una persona natural y vayan directamente en beneficio de un tercero, la sanción no solo recae sobre la persona que comete la acción, sino que también considera un castigo a la persona jurídica detrás de ella. Estos delitos son: Lavado de activos, Financiamiento del terrorismo, Cohecho o funcionario público nacional y extranjero, Receptación, Soborno entre particulares, Negociación incompatible, Administración desleal, Apropiación indebida, Contaminación de aguas, entre otros.

Otras leyes asociadas a estos hechos:

- Lavado de activos, ley 19.913 (Art.27)
- Financiamiento del terrorismo, ley 18.314 (Art.8)
- Cohecho, código penal (Art. 250, y Art. 251 bis)
- Receptación, código penal (Art. 456 bis A)
- Libre competencia (Decreto ley 2011, ley 19.911 y ley 20.361)



¿CÓMO REALIZAR UNA DENUNCIA?



POR ESCRITO

- Presentar denuncia: Gerencia RR.HH., Prevención de riesgos, Comité Bipartito y/o administración superior de la empresa.
- Investigación: 15 días.



MEDIDAS Y SANCIONES

- Amonestación escrita o verbal al infractor, hasta el descuento del 25% de la remuneración diaria.
- Término de contrato de trabajo por conductas indebidas de carácter grave.

UNA VEZ RECIBIDA LA DENUNCIA...

- Duración investigación: 15 días hábiles.
- Estricta reserva del procedimiento.
- Informe de conclusiones:
 - Entregado a partes involucradas: 15 días.
- Informe final: 30 días.
- Informe remitido a la inspección del trabajo: Día hábil siguiente.
- Medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata.
- El afectado(a) podrá reclamar ante la inspección del trabajo.



SITIO WEB

- Denuncia recibida por Comité ejecutivo de Sostenibilidad.
- Investigación: 15 días.



Toda persona de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos como: acoso sexual, acoso laboral, casos indignos, fraudes financieros u otros, tiene derecho a denunciarlos, por escrito o vía página web "Canal de Denuncias".

COMPROMISOS

QUILIN se compromete a cumplir este código y no solo eso, sino que a exigir a sus partes interesadas una conducta ética y profesional. Nuestra cadena de valor se compondrá de empresas con actuar intachable, sin escándalos y/o corrupciones de ningún tipo, queremos que nuestros valores permeen a todo aquel que componga nuestra organización. Nos comprometemos a que nuestros líderes sean los promotores de este código, que sean modelos a seguir y embajadores de nuestros valores.

Nos comprometemos a actuar conforme a la ley e ir más allá, siendo un aporte para quienes componen QUILIN y la sociedad.