

POLÍTICA CONTRA LA ESCLAVITUD Y TRATA DE PERSONAS

INFRACo

Versión	Documentos	Fecha
1	POLÍTICA CONTRA LA ESCLAVITUD Y TRÁFICO DE PERSONAS	01/09/2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. OBJETIVO Y MARCO NORMATIVO.....	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3. LINEAMIENTOS GENERALES	4
4. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN.....	4
5. ORIENTACIÓN.....	4
6. CANALES DE DENUNCIA.....	5
7. ACCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS.....	5

POLÍTICA CONTRA LA ESCLAVITUD Y TRATA DE PERSONAS

1. OBJETIVO Y MARCO NORMATIVO

La presente Política de contra la Esclavitud y Trata de Personas (en adelante, el “Política”) constituye la norma marco encargada de establecer los lineamientos generales de InfraCo SpA (en adelante, la “Compañía”), en relación con el delito establecido en el artículo 411 quater del Código Penal.

Con fecha 20 de abril de 2021 se publicó la Ley N° 21.325 “Ley de Migración y Extranjería”, la cual viene a reemplazar la antigua Ley de Migraciones que data del año 1975, estableciendo normas en materia de migración y extranjería, con el objeto de regular el ingreso, la estadía, la residencia y el egreso de los extranjeros del país, y el ejercicio de derechos y deberes.

En este contexto, se ha establecido la presente normativa interna que se incorpora al Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía con el objeto de mitigar los riesgos penales del nuevo artículo 411 quater que se incorpora al catálogo de delitos de la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.

El artículo 411 quater del Código Penal castiga la “trata de personas”, tipificándolo de la siguiente manera:

“El que mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra capte, traslade, acoja o reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos, será castigado con la pena de reclusión mayor en sus grados mínimo a medio y multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Si la víctima fuere menor de edad, aun cuando no concurriere violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, se impondrán las penas de reclusión mayor en su grado medio y multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

El que promueva, facilite o financie la ejecución de las conductas descritas en este artículo será sancionado como autor del delito”.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política es de obligatorio cumplimiento para todos los procesos y actividades de la Compañía, así como para todo el Personal de la Compañía independientemente de su posición o nivel de jerarquía o el área al que pertenezcan, incluyendo empleados,

directores y accionistas y cualquier otra persona natural o jurídica que actúe en representación o interés de la Compañía.

Como cuestión general, la Compañía declara su más estricta adhesión a la normativa que rige su actividad, ya sea normativa local o internacional, y establece que se encuentra estrictamente prohibido ejecutar cualquiera de los ilícitos establecidos en el artículo 411 quater del Código Penal.

3. LINEAMIENTOS GENERALES

- (i) La Compañía no realizará ningún proceso de contratación de personas a través de violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos.
- (ii) Está prohibido a las gerencias emitir o impartir instrucciones u órdenes dirigidas a sus empleados que puedan implicar ver relacionada a la empresa en actividades correspondiente a la trata de personas.
- (iii) La Compañía cuenta con procedimientos de debida diligencia diseñados para obtener un nivel de conocimiento adecuado del Personal de la Compañía y de Terceras Partes, a fin de identificar y evitar relacionarse con Terceras Partes que pudiesen estar involucrados en la esclavitud y tráfico de personas. Dado lo anterior, es obligación del Personal de la Compañía utilizar el procedimiento de debida diligencia antes de generar cualquier tipo de relación con Terceras Partes.
- (iv) La Compañía realizará controles a las cadenas de suministros con el fin de tener conocimiento del cumplimiento de la normativa correspondiente a la trata de personas.
- (v) Los empleados no serán sometidos a ninguna forma de trabajo forzoso, obligatorio, en régimen de servidumbre o en prisión. Todo el trabajo debe ser voluntario, sin perjuicio de las obligaciones que se establezcan en el respectivo contrato de trabajo.

4. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

La Compañía reconoce la importancia de la capacitación y la difusión tanto de las políticas que integran el Modelo de Prevención de Delitos como de la presente Política. En este sentido, el Encargado de Prevención de Delitos: (i) planifica e implementa las actividades de capacitación del Personal de la Compañía, en función de sus exigencias, posición, especialización, nivel de riesgo, entre otros, así como la comunicación para Terceras Partes; y, (ii) revisa y actualiza el contenido de las sesiones de capacitación, evalúa su efectividad e implementa las mejoras que considere relevantes.

5. ORIENTACIÓN

Siempre que exista alguna duda sobre el cumplimiento o posible incumplimiento de esta Política deberá consultarse al Encargado de Prevención de Delitos o al encargado de Recursos Humanos, pidiendo su opinión en el tema sin necesidad que ésta sea emitida o enviada de manera formal.

Para otras situaciones que no están cubiertas en esta Política o en las que se destinan o emplean recursos e impliquen riesgos del delito del artículo 411 quater del Código Penal, el Encargado de Prevención de Delitos debe ser consultado para mayor orientación, antes de tomar una decisión o llevar a cabo la operación o actividad correspondiente.

6. CANALES DE DENUNCIA

Si el Personal de la Compañía o una Tercera Parte tuviesen motivos razonables o fundados para creer que alguna acción u omisión incumple esta Política u otras políticas y procedimientos de la Compañía, debe comunicarlo inmediatamente a través de los canales de denuncia:

- a. Casilla de correo electrónico: compliance@onnetfibra.com.
- b. Denuncia directa y personal ante el Encargado de Prevención de Delitos.
- c. Comunicación al superior jerárquico. El Personal de la Compañía puede comunicar por escrito a su superior jerárquico sobre cualquier violación a la presente Política. Estas denuncias serán derivadas al Encargado de Prevención de Delitos. El superior jerárquico tiene en estos casos el deber de preservar y garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante.
- d. Denuncia anónima en el formulario de denuncia de la Compañía <https://www.onnetfibra.com/asuntos-legales/formulario-denuncias>. Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía agradece que el denunciante entregue sus datos, para poder realizar la investigación correspondiente de la forma más exhaustiva posible.

La denuncia será tramitada de acuerdo a lo determinado en la Política de “Canal de denuncias y procedimiento de investigaciones internas”, el Modelo de Prevención de Delitos y toda política interna aplicable del InfraCo SpA.

La Compañía toma en serio todos los reclamos o denuncias sobre represalias y, consecuentemente, los investiga para determinar las acciones o medidas correctivas que correspondan. Siguiendo la misma línea, la Compañía no tolerará represalias de ningún tipo contra ninguna persona que, de buena fe, reporte una presunta violación de la normativa anticorrupción vigente o de esta Política.

7. ACCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS

Cualquier incumplimiento de esta Política puede tener consecuencias graves para la Compañía, para el Personal de la Compañía y/o Terceras Partes, tanto a nivel económico, como comercial, legal y sobre todo reputacional. En este sentido, el Personal de la Compañía involucrado en incumplimientos a esta Política y cualquier otra política que sea aplicable, podrán ser sancionados hasta con el despido de la Compañía, sin perjuicio de las sanciones penales o civiles previstas en la legislación local.