

PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN Y GESTIÓN DE DENUNCIAS

EDELPA 2024

Contenido

1.	OBJETIVO.....	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	ADMINISTRACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIA.	3
4.	CANALES DE DENUNCIA.....	3
5.	TIPOS DE DENUNCIA Y RESPONSABLES DE GESTIÓN.....	5
6.	PARTICIPANTES DEL PROCESO.....	5
7.	PLAZOS PARA LA GESTIÓN E INVESTIGACION DE DENUNCIAS.....	6
7.1	Denuncias de Acoso Sexual o Laboral.....	6
8.	POLITICA DE PROTECCIÓN Y APOYO PARA EL DENUNCIANTE.....	7
9.	DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	8
10.	CONTROL DE DISTRIBUCIÓN.....	8
11.	MODIFICACIONES.....	8
12.	ANEXO 01: TIPOS DE DENUNCIA.....	9

1. OBJETIVO.

El presente documento tiene por objetivo orientar respecto la canalización de denuncias y su análisis previo a iniciar un proceso de investigación, en caso de que proceda.

Nuestro compromiso es asegurar un adecuado y efectivo seguimiento de estas denuncias, con la finalidad de cumplir con los mayores estándares éticos y de servicio a la comunidad en que la compañía esta inserta.

Para todas las denuncias recibidas de acuerdo con el presente procedimiento, se asegura un análisis oportuno, independiente, confidencial y sin represalias para los denunciantes, a través de un proceso estructurado y monitoreado.

2. ALCANCE.

Este procedimiento es aplicable a toda denuncia recibida, ya sea realizada por trabajadores de Edelpa, contratistas, proveedores, clientes y público en general.

Este procedimiento se complementa con el Procedimiento de Investigación de Denuncias, que se encuentra a disposición de quienes participan del proceso de investigación.

3. ADMINISTRACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIA.

La responsabilidad de administración del canal de denuncia recae en el Encargado de Prevención de Delitos, considerando que el amplio alcance de la recepción de denuncias contempla aspectos de incumplimiento normativo interno, incumplimiento de regulaciones y legislación vigente, y delitos de la ley 20.393 y otros delitos o incumplimiento de acuerdo con el código de ética de la Compañía. Las denuncias se derivarán se investigarán por el Encargado de Prevención de Delitos.

4. CANALES DE DENUNCIA.

EDELPA, ha seleccionado a Engagemen, plataforma de gestión de denuncias suministrada por un proveedor nacional, para ofrecer a todos los interesados, sean clientes, trabajadores, proveedores, inversionistas, accionistas, vecinos, y comunidad en general, una vía simple, sin riesgos para informar de modo anónimo y confidencial las actividades que pueden implicar incumplimientos al código de ética, políticas y reglamento interno, y/o violaciones al ordenamiento jurídico vigente.

Los canales de denuncia formales establecidos serán los siguientes:

- a) Formulario electrónico de Engagemen, cuyo enlace se encuentra habilitado en la sección “canal de denuncia” de la página web corporativa. El enlace específico es: <https://edelpa.linea-etica.la/>. En esta sección se desplegará un formulario específico para ingresar la denuncia.
- b) Además, existe un mail corporativo que se encuentra a disposición del Encargado de Prevención de Delitos, en donde se pueden enviar las denuncias, siendo el mail denuncias@edelpa.cl.

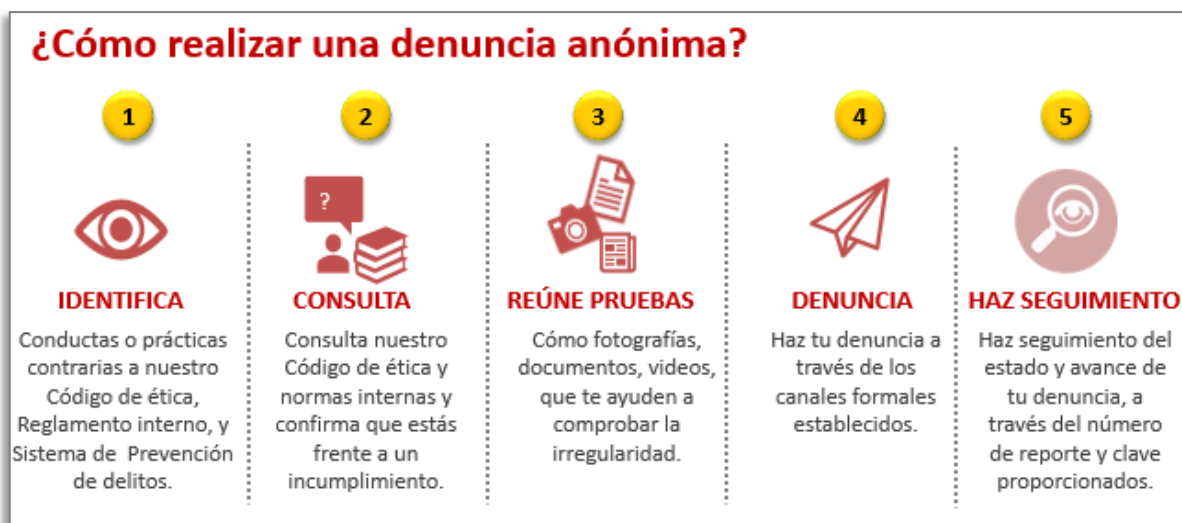
En el primer caso, se le proporcionará un número de reporte y clave para realizar seguimiento.

Los canales de denuncias se darán a conocer a todos los trabajadores de EDELPA, difundándose a través de correos masivos, y afiches en los distintos murales en las instalaciones y oficinas. Del mismo modo se darán a conocer a proveedores, contratistas, clientes y terceros, a través del sitio web de EDELPA.

Gerentes, supervisores, jefes de área y otros que reciban denuncias directamente de los trabajadores bajo su dependencia, deberá sugerir al denunciante que realice la denuncia por los canales formales establecidos. Es

fundamental antes de iniciar cualquier proceso de análisis, indagación o investigación, disponer de una denuncia por escrito y debidamente documentada.

Al momento de realizar una denuncia, el denunciante en primer lugar deberá haber identificado una conducta contraria al código de ética, mala práctica o violación a una determinada ley o política interna, y posteriormente se recomienda que consulte la normativa interna de EDELPA (Código de ética, Reglamento Interno, Políticas y Procedimientos internos, etc.) y/o la legislación vigente (normativa ambiental, de seguridad laboral, normativa tributaria, ley de sociedades anónimas, etc.) para confirmar que efectivamente la situación de la cual tiene conocimiento es un hecho real de incumplimiento o existen sospechas suficientes para pensar de que el incumplimiento existe. En tercer lugar, deberá reunir pruebas suficientes que permitan respaldar la denuncia, no obstante, cabe mencionar que el no contar con esta evidencia no será impedimento para realizar la denuncia, sin embargo, será de utilidad (copia de facturas, boleta o comprobante de gastos, copia de correo electrónico, registros contables, ordenes de pedido, contrato, videos, fotos, etc.). Otro aspecto importante será informar en la denuncia, la existencia de testigos, que permita su contacto para obtener declaraciones, ante un eventual proceso de investigación. Finalmente podrá realizar la denuncia a través de los canales establecidos y seguimiento respectivo de su estado, no antes de 5 días de realizada la denuncia.



Con el propósito de facilitar el proceso de revisión de las denuncias recibidas es recomendable que los denunciantes entreguen en la medida que sea posible la siguiente información como mínimo, la cual además se ha incorporado al formulario de denuncias para facilitar su registro:

- Identificación del denunciante (**OPCIONAL**).
- Tipo de delito (selección de categorías disponibles).
- Identificación de personas involucradas, denunciado (cargo, nombre).
- Qué relación tiene con la empresa.
- Explicación de lo sucedido con el mayor detalle, señalando:
 - a. Naturaleza de la denuncia (descripción general de la situación).
 - b. Lugar y fecha en que tuvo lugar la situación
 - c. Personas involucradas en el hecho, testigos.
 - d. Especificar desde cuando viene ocurriendo el hecho
 - e. Especificar como se tuvo conocimiento de la situación (se observó, se escuchó, etc.)
 - f. Identificar personas que hayan intentado encubrir el hecho

- g. Montos o bienes involucrados.
- h. Adjuntar información o antecedentes que respalden el hecho (evidencia), si existe.

En el caso de que el denunciante tenga dudas respecto de si el hecho del cual tiene conocimiento corresponde a un incumplimiento o irregularidad que deba denunciarse, podrá a través del mail, denuncia@edelpa.cl realizar las consultas, que sean necesarias, además de esta forma describir la situación sobre la cual no está seguro a si corresponde o no un incumplimiento o irregularidad. Las consultas serán atendidas bajo el mismo procedimiento, con la diferencia que no gatillarán necesariamente un proceso de investigación. Las consultas serán atendidas con las mismas políticas de seguridad y confidencialidad, dado que también se pueden realizar en forma anónima. Por otro lado, el denunciante siempre podrá consultar al Encargado de Prevención de Delitos en forma directa, en caso de que necesite orientación o más información respecto de alguna política o norma o regulación.

5. TIPOS DE DENUNCIA Y RESPONSABLES DE GESTIÓN.

EDELPA ha definido un listado de tipos de denuncias relevantes, describiendo y proporcionando ejemplos en algunos casos, para que el denunciante tenga claridad de que tipos de denuncia puede realizar y permita el direccionamiento de esta al responsable de su gestión. En anexo N°1 se muestra un cuadro con los tipos de denuncia, su descripción y ejemplos.

Las denuncias serán de plena responsabilidad del encargado de prevención de delitos quien es el, responsable de recibirla, analizarla y gestionarla. A continuación, se muestran los tipos de denuncia y gestores designados.

TIPO DENUNCIA	GESTOR DE DENUNCIA
Cohecho, Soborno, Corrupción.	Encargado de Prevención de Delitos.
Financiamiento del terrorismo	
Lavado de dinero o activos	
Receptación de bienes (robados)	
Conflicto de interés y uso de información privilegiada	
Divulgación de información confidencial	
Malversación y apropiación indebida de bienes	
Práctica anticompetitiva (Ley libre competencia)	
Asuntos de Contabilidad y Falsificación de contratos, informes o registros.	
Otras	
Consulta	
Sugerencia	
Discriminación o acoso laboral	
Acoso sexual	
Sabotaje o vandalismo	
Abuso de sustancias y alcohol	
Condiciones inseguras de trabajo	
Represalias	

6. PARTICIPANTES DEL PROCESO.

A continuación, se describen los principales participantes, roles y responsabilidades del proceso.

Denunciante: Cualquier persona (trabajador contratista, cliente, proveedor, tercero) que desee usar los canales de denuncia establecidos, para revelar o poner en conocimiento un potencial incumplimiento al código de ética, a la ley 20.393 y el sistema de prevención de delitos, o cualquier otra norma interna de EDELPA y regulación vigente.

Encargado de prevención de delitos: Es el responsable del Sistema de Prevención de Delitos, y en su rol, es además el administrador de la plataforma de canal de denuncia, por cuanto es quien recibe notificación de todas las denuncias recibidas.

Responsable de la recepción de las denuncias, su análisis para concluir si procede o no una investigación, la comunicación con el denunciante y de la validación del informe final. Será responsable de asistir permanentemente al denunciante, garantizando su resguardo y protección, y de mantenerlo informado a través de la plataforma, respecto el avance de su denuncia

Es responsable de llevar a cabo el proceso investigativo con máxima confidencialidad y precaución, y de emitir el informe final a su vez es responsable de realizar seguimiento al desarrollo de las investigaciones, y de informar al Comité de Directores reportes estadísticos de la base de denuncias.

Comité de directores: Es el órgano responsable de aprobar o rechazar las medidas recomendadas por el investigador y gestor de denuncias, para aquellas denuncias de gravedad y complejidad, Al menos uno de los miembros de este Comité de directores, tendrá acceso a la plataforma de denuncias y será notificado de todas ellas en forma automática por la herramienta para efectos de transparencia.

7. PLAZOS PARA LA GESTIÓN E INVESTIGACION DE DENUNCIAS.

A continuación, se describe los pasos claves para la gestión de denuncias y proceso de investigación, sus responsables y plazos. El siguiente esquema muestra un resumen del proceso con plazos y principales involucrados.



7.1 Denuncias de Acoso Sexual o Laboral.

En cuanto a las denuncias de acoso laboral y acoso sexual, la persona víctima de acoso, deberá hacer llegar su denuncia escrito a la dirección de la empresa por medio de los canales provistos para ello (canal de denuncias).

La empresa, deberá inmediatamente después de recibida la denuncia adoptar medidas de resguardo destinadas a mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados, cuestión que corresponde a un deber legal plenamente exigible desde el punto de vista de la autoridad administrativa.

El procedimiento de investigación, por tanto, considerará las condiciones mínimas establecidas en el artículo 211-C del Código del Trabajo;

- Denuncia y proceso investigativo por escrito,
- Ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y
- Las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Las sanciones para el acosador contemplan desde una amonestación por escrito, y el despido del trabajador cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, aplicándose la causal establecida en el N.º 1 letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo, tipificada como conductas de acoso sexual.

Por otro lado, conforme inciso final del artículo 171 del Código del Trabajo, si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del N.º 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso sexual, 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 se haya invocado maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan (responsabilidad penal).

8. POLITICA DE PROTECCIÓN Y APOYO PARA EL DENUNCIANTE.

Ninguna instancia (Gerente, Jefatura, o trabajador), podrá tomar represalias o medidas discriminatorias, en contra de cualquier persona que de buena fe formule una denuncia bajo los parámetros de este procedimiento. Dicha prohibición de represalias, se extienden a cualquier acción que pueda directa o indirectamente dañar la relación laboral, el potencial de ingresos, los pagos de incentivos, el desarrollo de carrera, bienestar laboral, u otros intereses laborales del denunciante. Cualquier forma real o amenaza de daño o cualquier otra discriminación que afecte al denunciante no está permitida. Tampoco se deberá divulgar la identidad del denunciante, en situación en la que esta se conozca (considerando que la premisa es que toda denuncia tiene el carácter de ser anónima).

El incumplimiento a lo expresado anteriormente constituirá una falta grave, la cual deberá ser informada de inmediato al Encargado de Prevención de Delitos, por quienes tenga conocimiento de la situación quien deberá informar al Comité de directores representado por el presidente del directorio, para que adopte las medidas que correspondan, ya que esta política es coherente con lineamientos proporcionados en la Política de Prevención de Delitos por parte del Directorio de EDELPA.

Esta política se fundamenta en el propósito de la compañía de:

- Animar a los individuos a sentirse confiados cuando elevan este tipo de casos,
- Garantizar a las personas que se protegerán de represalias, si estos casos son reportados en buena fe,
- Remover cualquier estigma o consecuencia adversa que pueda asociarse con el reporte de casos, ya que dichas denuncias hechas en buena fe,
- Benefician a la compañía y a sus empleados.

Si una medida disciplinaria o sanción, es impuesta sobre un empleado que hubiera reportado una violación de cumplimiento, por motivos sin vínculo a la denuncia, los hechos, el momento y los fundamentos deberán ser documentados en forma previa a la aplicación de cualquier sanción disciplinaria, y ser informado al Encargado de Prevención de Delitos por motivos de transparencia.

La política de protección anterior, no se aplicará en casos en que se demuestre que se ha provisto de información falsa o tendenciosa con la intención de causar la acusación errada de otros trabajadores o la sospecha de violaciones de cumplimiento (de mala fe), en cuyos casos se evaluarán sanciones respectivas de comprobarse el hecho.

9. DOCUMENTOS RELACIONADOS.

- Código de Ética.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Política de Prevención de Delitos.
- Procedimiento de Investigación de Denuncias (uso interno, por responsables de investigación)
- Guía de preguntas frecuentes de Canal de Denuncia
- Guía Sistema de Prevención de Delitos Ley 20.393

10. CONTROL DE DISTRIBUCIÓN.

Fecha	Responsable	Canales de distribución
04/03/2024	Auditor Interno y EPD	Creación

11. MODIFICACIONES.

Revisión N°	Fecha	Página	Modificación	Causa de la Modificación
1	01/06/2024	1-12	Actualización General.	Actualización General.

12. ANEXO 01: TIPOS DE DENUNCIA.

TIPO DENUNCIA	DESCRIPCION DE DENUNCIA Y EJEMPLOS
Cohecho, Soborno, Corrupción.	Ofrecer, dar, prometer o aceptar dar a un funcionario público (o privado) (nacional o extranjero) un beneficio económico o de otro tipo en su beneficio o el de un tercero para que el empleado pueda realizar actos u omisiones indebidos en su trabajo. (Ref. Código de Ética, Política de prevención de Delitos Ley 20.393, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad).
Financiamiento del terrorismo	El delito de financiación del terrorismo es cometido por una persona que de alguna manera solicita, aumenta o proporciona financiación para cometer cualquier ofensa terrorista, como por ejemplo tomar el control o atacar el transporte público, un atentado contra la vida del Jefe de Estado y otras autoridades, formando una asociación ilegal para cometer delitos de terrorismo, entre otros (definición del artículo 8 de la Ley N° 18.314). (Ref. Código de Ética, Política de prevención de Delitos Ley 20.393, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad).
Lavado de dinero o activos	El delito de lavado de activos es cometido por una persona que emprende cualquier acto para ocultar o encubrir el origen ilegal de ciertos bienes, sabiendo que provienen directa o indirectamente de delitos tales como: tráfico ilícito de drogas y sustancias psicotrópicas, actos de terrorismo, tráfico de armas, y organizaciones criminales (promoción de la prostitución infantil, secuestro, etc.). El delito también es cometido por quien realiza cualquier acto en el que la persona adquiere, posee, tiene o utiliza los bienes mencionados con la intención de obtener un beneficio cuando, al recibirlos, la persona supo acerca de su origen ilegal (artículo 27 de la ley N° 19.913). (Ref. Código de Ética, Política de prevención de Delitos Ley 20.393, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad).
Receptación de bienes (robados)	Mantener, transportar, comprar, vender, transformar, comercializar o utilizar especies que provengan de hurto, robo, o apropiación indebida, conociendo su origen ilícito, como parte de las operaciones de la empresa o con la justificación de obtener un beneficio o ventaja para la compañía. Actuar negligentemente, al obtener este tipo de bienes ilícitos, sin tomar las medidas necesarias para conocer su origen. (Ref. Código de Ética, Política de prevención de Delitos Ley 20.393, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad).
Conflicto de interés y uso de información privilegiada	Situación en la cual una persona tiene un interés personal suficiente que lo hace condicionar el ejercicio objetivo de sus deberes profesionales (Ej. Relaciones inapropiadas con vendedores, corrupción, uso incorrecto de información privilegiada, relaciones inapropiadas con clientes); o la participación en empresas ajenas a la Compañía del mismo rubro y/o la participación en la propiedad de empresas de clientes, proveedoras o competidoras; transacciones, situaciones o participaciones personales en las cuales sus intereses de índole personal efectivamente entren en conflicto, o tengan la apariencia de entrar en conflicto con los intereses de la Compañía, recibir ayuda financiera, gratificación, comisiones, donación o cualquier ventaja para sí o sus familiares. selección inapropiada de proveedores o contratistas basada en ganancias personales, negociación indebida o desvío de adjudicaciones de contratos. (Ref. Código de Ética, Política de Conflicto de Intereses).
Divulgación de información confidencial	Dar a conocer a cualquier persona sin autorización expresa de la Compañía, salvo que se trate de información pública o exigida por la Ley, de cualquier información o documentos relacionados con la Compañía, sus clientes, accionistas, ejecutivos, trabajadores, etc., que directa e indirectamente se relacionen con la Compañía.; y, en general, cualquier utilización inadecuada de la propiedad intelectual o de la información confidencial en beneficio de intereses particulares o de terceros. (Ref. Código de Ética)
Malversación y apropiación indebida de bienes	Utilización inadecuada de bienes o de información de propiedad de la empresa en beneficio propio, destruir, inutilizar, deteriorar, o manejar en forma inadecuada los bienes o recursos de la empresa, con intención de causar daños o perjuicios; apropiarse de bienes o recursos de la Compañía, a los que ha tenido acceso en función de las actividades o responsabilidades de su cargo, uso indebido o no autorizado o robo de bienes de la Compañía por parte de cualquier

	Empleado. Apropiarse fraudulentamente para uso propio de bienes confiados al cuidado de uno tales como alteraciones en los registros contables, utilización incorrecta de fondos y apropiación de efectivo. (Ref. Código de Ética).
Discriminación o acoso laboral	Conducta verbal o física inapropiada dirigida a un empleado debido a su sexo, religión, etnia, opinión política, creencias o nacionalidad. y que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Los ejemplos incluyen: parcialidad en la contratación, parcialidad en las tareas, terminación injusta, parcialidad en las promociones, parcialidad en las decisiones educativas, compensación injusta, lenguaje inapropiado. Practicar conductas abusivas (ya sean gestos, palabras, comportamiento, o actitud), que atente contra la dignidad o integridad física o psíquica de una persona, amenazando con su despido o degradando el clima laboral; utilizar el poder inherente al cargo en función de obtener favores o servicios personales de subordinados. (Ref. Código de Ética y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad)
Acoso sexual	Toda conducta o comportamiento que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, efectuando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona a la que va dirigido, y que amenazan o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, y en general, toda acción o conducta hostil, intimidante y ofensiva que, por cualquier medio, tienda a promover o insinuar una relación de carácter sexual. (Ref. Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de nuestra Compañía).
Sabotaje o vandalismo	Destrucción de la propiedad de un empleador (como herramientas o materiales) o la obstaculización de la fabricación por parte de trabajadores descontentos (por ejemplo: destrucción de equipos, robo, desaceleración laboral, virus informáticos). (Ref. Código de ética).
Abuso de sustancias y alcohol	El abuso de sustancias se define como el uso indebido de drogas tanto legales como ilegales, tales como cocaína, narcóticos, marihuana, estimulantes, incluido el alcohol. (Ref. Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de nuestra Compañía).
Condiciones inseguras de trabajo	Incumplimiento de los requisitos necesarios para desarrollar las actividades bajo condiciones seguras; exposición de trabajadores a riesgos de accidentes o enfermedades, destrucción, inutilización o deterioro de bienes por falta de condiciones seguras. Incumplimiento de la normativa con respecto al medio ambiente y con materias peligrosas. (Ref. Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de nuestra Compañía).
Práctica anticompetitiva (Ley libre competencia)	Acuerdos orales o escritos con otras partes comerciales para fijar los precios; boicotear a proveedores o clientes específicos; asignar productos, territorios o mercados; o intercambiar información competitiva sensible; así como discusiones sobre precios, rebajas, costos, competencia, planes y capacidades de producción o cualquier otra información confidencial. (Ref. Código de ética)
Asuntos de Contabilidad y Falsificación de contratos, informes o registros.	El registro y análisis sistemático poco ético de las transacciones comerciales y financieras asociadas con las prácticas contables generalmente aceptadas. Los ejemplos incluyen: representación incorrecta de los ingresos, representación errónea de los gastos, representación errónea de los activos, aplicación incorrecta de los principios IFRS, transacciones ilícitas. Alterar, inventar o falsificar, total o parcialmente, un documento, contrato o registro, con el propósito de obtener una ventaja o de alterar el contenido del documento, contrato o registro. (Ref. Código de Ética).
Represalias	Comportamiento discriminatorio o de acoso verbal, físico o escrito hacia una persona que ha realizado una denuncia de buena fe con respecto a un problema de cumplimiento.
Otras	Si Usted cree que las definiciones enumeradas arriba no describen la situación que desea denunciar, utilice este encabezado.
Consulta	Si usted, no está seguro de estar frente a una situación de incumplimiento, usted puede realizar una consulta a través de esta opción.
Sugerencia	Si usted desea realizar una sugerencia, puede realizarlo a través de esta opción.