

Política y Protocolo de actuación sobre Acoso Laboral y Sexual.

1. INTRODUCCIÓN

José María Duran S.A (en adelante la “Empresa”) tiene como política institucional, el absoluto rechazo de toda situación de acoso laboral y sexual que se produzca en cualquiera de las sucursales o instalaciones de la Empresa en el marco de las relaciones entre los distintos colaboradores.

La Empresa se compromete a garantizar que todos los colaboradores gocen de un ambiente de trabajo basado en el respeto por la dignidad, intimidad e integridad; en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

Es deber de todos los colaboradores denunciar cualquier indicio o situación de acoso laboral o sexual que sea de su conocimiento.

El objetivo de la presente política es prevenir, erradicar y sancionar situaciones de acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo, así como establecer los procedimientos a seguir en caso de que ocurra una situación indeseada de acoso.

En virtud del tema que se regula, se deja constancia de que la finalidad de la presente política es erradicar el acoso laboral y acoso sexual que pueda llegar a tener lugar en la Empresa, independientemente de que el mismo provenga por parte de un colaborador, profesional o prestador de servicios independientes. Por lo tanto, se notificará la presente a todos los sujetos, pudiendo aplicarse la misma también a quienes no sean trabajadores dependientes, con las adecuaciones que resulten pertinentes al tratarse de un vínculo no laboral.

2. OBJETIVO

Prevenir, erradicar y sancionar situaciones de acoso laboral y de acoso sexual en el ámbito laboral, así como establecer los procedimientos a seguir en caso de que ocurra una situación indeseada.

Los objetivos de la presente política son:

- 1) Incluir pautas que permitan identificar situaciones de acoso laboral y de acoso sexual.
- 2) Consagrar los principios de reserva, celeridad, y la prohibición de represalias por denuncias.
- 3) Establecer los mecanismos de denuncia.
- 4) Consignar la forma en la que se realizará la investigación, garantizando a las partes su derecho a ser oídos, producir prueba y dictar resolución.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política aplicará, con carácter general, a todos los trabajadores y prestadores de servicios de la Empresa, sin excepción, ni distinción de tipo alguna.

Política y Protocolo de actuación sobre Acoso Laboral y Sexual.

4. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL Y DE ACOSO SEXUAL

El *acoso laboral* refiere a toda conducta susceptible de violentar la dignidad de otra u otras personas, por parte de una persona o un grupo, realizada durante o en oportunidad del desempeño de tareas laborales. Tales conductas deberán ser degradantes, intimidatorias, hostiles, amenazantes o aptas para distorsionar el ambiente de trabajo.

El acoso laboral se puede manifestar, entre otros, por medio de los siguientes comportamientos:

- La no asignación de tareas o la asignación excesiva
- Asignación de tareas totalmente absurdas
- Insultos o rumores acerca del colaborador

El *acoso sexual* supone un comportamiento de naturaleza sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

El acoso sexual puede manifestarse, entre otros, por medio de los siguientes comportamientos:

- Requerimientos de favores que impliquen: (i) promesa de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba; (ii) amenazas de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo de quien la reciba; (iii) exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo sea, condición para el empleo.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien lo recibe.
- Uso de expresiones escritas u orales o de imágenes, de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.

5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

5.1. Comisión: Se crea una Comisión Investigadora (en adelante la “Comisión”) que recibirá las denuncias de acoso e investigará las mismas conforme lo previsto en la presente política.

La Comisión estará integrada por al menos 3 miembros. Los miembros de la Comisión serán las siguientes personas, quienes podrán recibir las denuncias de forma indistinta, estando obligados a poner en conocimiento de esta al resto de la comisión.

Marcelo Villar Ruiz	- Gerente Administración y Finanzas
Alejandro Fonseca	- Coordinador de Infraestructura, Seguridad y Medio Ambiente
Betina Palacio	- Encargada de Administración de Personal

Política y Protocolo de actuación sobre Acoso Laboral y Sexual.

5.2. Denuncia: La denuncia la podrá realizar la persona que se considere víctima de acoso o de cualquier tipo de discriminación que lesiona sus derechos ante la Comisión o algún miembro de esta.

Si la persona considera que no se dan las garantías necesarias en la Empresa o quiere hacer uso de su derecho de denunciar en otro lado, puede hacerlo ante la Inspección General de Trabajo y la Seguridad Social o el organismo que corresponda.

La denuncia en el ámbito de la Empresa deberá realizarse por escrito y deberá contener lo siguiente:

- Fecha de presentación
- Identificación del denunciante
- Explicación de los hechos
- Identificación de la/s persona/s denunciada/s
- Identificación de testigos, de existir, que hubiesen presenciado los hechos o estén en conocimiento de estos.
- Indicación de los medios de prueba que puedan aplicar

Si el denunciante o denunciado coincide con algún integrante de la Comisión, la denuncia se hará ante otro miembro de la Comisión o ante la propia dirección, siguiéndose el procedimiento establecido.

Una vez recibida la denuncia, y dentro de las 48 horas hábiles siguientes, la Comisión habrá de evaluar si inicia una investigación interna o si, por las características del caso, habrá de remitir la denuncia a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social o el organismo que corresponda. La remisión deberá ser realizada en un plazo no mayor de los cinco días de recibida la denuncia.

Se mantendrá la absoluta reserva de la investigación, garantizando tanto al denunciante como denunciado la protección a su intimidad, a ser oídas y fundamentar sus dichos

5.3. Falsa denuncia: En caso de que se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional que el denunciante o denunciado ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos pretendiendo inducir a error sobre la existencia del acoso denunciado, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta.

5.4. Procedimiento de investigación: Si se resuelve instrumentar la investigación en el ámbito de la Empresa, se dará inicio a la misma. Luego, en caso de que se haya identificado al/o a los presunto/s sujeto/s activo/s de las conductas de acoso, la Comisión le/s dará vista de la denuncia en un plazo de 48 horas hábiles, con el fin de que presente/n su/s descargos y propongan medios de prueba.

La Comisión tendrá las más amplias facultades para: (i) proponer e incorporar cualquier clase de pruebas no prohibidas por el derecho; (ii) rechazar los medios de prueba que fueran inconducentes, impertinentes, inadmisibles o prohibidos por el derecho, diligenciar todas las pruebas propuestas y aceptadas; e (iii) interrogar a las personas involucradas y a los testigos, (iv) implementar medidas

Política y Protocolo de actuación sobre Acoso Laboral y Sexual.

cautelares de protección que busquen preservar la intimidad e integridad psicofísica de la presunta víctima.

La Comisión realizará un informe final en el cual constarán las conclusiones y el proyecto de resolución. El plazo para la investigación y elaboración de un proyecto de resolución será no mayor a veinte días corridos a contar de la notificación fehaciente de la denuncia, con posibilidad de prorrogarse por un plazo de diez días corridos adicionales cuando las circunstancias del caso lo ameriten.

La Comisión comunicará sus conclusiones a los representantes de la Empresa, y adoptarán la resolución final, ya sea confirmando o modificando el proyecto de resolución. Dicha resolución deberá notificarse a los sujetos involucrados.

El/los sujeto/s activos serán sancionados considerándose la gravedad del comportamiento.

Ningún colaborador podrá ser sancionado por haber presentado una denuncia por más que una vez analizado el caso, se entienda que la denuncia no es procedente, con excepción de la denuncia falsa. De la misma manera tampoco podrá haber ningún tipo de represalias contra los testigos que participan en el proceso.

5.5. Principios aplicables al procedimiento: El procedimiento y la investigación ante las denuncias que se formulen, se regirán por los siguientes principios:

- (1) Respeto y protección de las personas involucradas.
- (2) Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva sobre las actuaciones que se cumplan, incluso las personas que intervengan en calidad de testigo.
- (3) Diligencia y debido procedimiento: la investigación debe realizarse sin demoras indebidas, garantizando a las partes el derecho a ser oídas y producir prueba.
- (4) Imparcialidad y motivación de la decisión.
- (5) Buena fe.

5.6. Protección de los involucrados: La Empresa podrá adoptar todas las medidas de protección integral para minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada. Si bien el carácter de las medidas será cautelar y si vigencia estará relacionada con el desarrollo de la investigación, la resolución podrá disponer la prolongación de su vigencia.

6. DIFUSIÓN

La presente política estará disponible para todos los colaboradores de la Empresa, con el fin de que tomen conocimiento de sus términos.

Política y Protocolo de actuación sobre Acoso Laboral y Sexual.

7. EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

La Empresa realizará el control y seguimiento de la aplicación de la presente política con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y eficacia respecto de la detección, erradicación y sanción de situaciones de acoso.

Cualquier modificación de la presente política deberá ser notificada fehacientemente.

Montevideo 15/7/2025