

ROYAL-  
AMERICA  
.COM

# POLÍTICA DE EMPLEO FAMILIAR

20  
24



ROYAL  
AMERICA

CONTENIDO

1. OBJETIVOS.....	2
2. ALCANCE.....	2
3. NORMATIVA DE REFERENCIA .....	2
4. PRINCIPIOS RECTORES .....	3
5. REQUISITOS DE CONTRATACIÓN .....	3
6. SISTEMA DE CONTRATACIÓN, DESARROLLO Y DESVINCULACIÓN DE FAMILIARES .....	4
7. HISTORIAL DE MODIFICACIONES .....	5

**Arrendamiento de Máquinas Royal Rental S.A.**  
96.716.620-0

**Multitécnica S.A.**  
76.037.092-4

**Fecha de Elaboración:** 28 de noviembre de 2024  
**Versión:** 02 (23 de mayo de 2025)



## 1. OBJETIVOS

En Royal America creemos que la participación de los familiares de los accionistas principales en nuestras operaciones, es una ventaja difícil de replicar en el mercado. Esto, pues los orígenes familiares de la Empresa ayudan y alinean sus operaciones y procedimientos a estándares morales y éticos de confianza, cercanía y apoyo mutuo, tanto entre trabajadores, como con las comunidades relacionadas, nuestros proveedores y nuestros clientes.

La presente política de empleo familiar viene a fomentar y mantener los valores y principios mencionados, ya que es esta unidad y compromiso lo que ha llevado a la Empresa al éxito. Para esto, es necesario establecer los lineamientos que la Empresa seguirá para procurar una inclusión justa, transparente y basada en el mérito, para los casos en que se postule, contrate o desvincule un familiar de los accionistas controladores.

El reconocimiento y prestigio de Royal America se basa en que la fuerza impulsora de todos sus componentes sea brindar un servicio de calidad, perseguir el mejor interés de la organización, y mantener altos estándares éticos y de bienestar, fomentando de esta forma la construcción de una sana estructura de gobierno corporativo.

## 2. ALCANCE

El contenido de este documento aplicará principalmente respecto de los familiares de los accionistas principales/controladores de la Empresa, independiente de que los criterios de contratación, desarrollo de la relación laboral y término de la misma deban ser ejercidos por las correspondientes gerencias y jefaturas.

Al respecto, se entenderá como “familiar” a toda persona que tenga un vínculo de consanguinidad hasta segundo grado, o de afinidad hasta primer grado con los accionistas principales/controladores.

## 3. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Código Penal
- Código del Trabajo
- Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas
- Ley N°20.880 sobre Conflictos de Intereses
- Ley N°21.595 sobre Delitos Económicos y Medioambientales
- Código de Conducta y Ética en los Negocios
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad



#### 4. PRINCIPIOS RECTORES

Las operaciones de contratación, desarrollo y término de las relaciones laborales con personas que tengan lazos familiares, deberán basarse en los siguientes principios:

- a. Nadie tiene un derecho de nacimiento a un trabajo en Royal America, ni existe una obligación de contratación respecto de familiares. La Empresa priorizará a las personas más calificadas para ejercer un cargo, independiente de las relaciones familiares que esta persona mantenga.
- b. En caso de contratarse a una persona con relación familiar, se buscará evitar hacer diferencias con los demás trabajadores de la Empresa. Los miembros de la familia serán tratados como todos los demás empleados.
- c. El ingreso a la Empresa por parte de un familiar, no garantiza de forma alguna su permanencia en el cargo, ni la promoción de estos a cargos de alta gerencia. El desarrollo laboral dentro de la Empresa se basará en criterios objetivos y habilidades personales, no en relaciones de parentesco.
- d. Los miembros de la familia deben dar el ejemplo en cuanto a dedicación, esfuerzo, desempeño y conducta en la Empresa. No se harán distinciones al momento de aplicar sanciones por incumplimiento a obligaciones contractuales o morales.
- e. La Empresa no creará puestos de trabajo para un miembro de la familia, a menos que el crecimiento de la Empresa lo justifique. Los familiares deberán postular a puestos disponibles, debiendo pasar por el proceso regular de contratación, y no se despedirá a trabajadores actuales para hacer lugar para miembros de la familia.

#### 5. REQUISITOS DE CONTRATACIÓN

Para la contratación de familiares, se deberá tener presente los siguientes prerequisites al momento de analizar sus habilidades e idoneidad para el cargo:

- a. **Educación:** En caso que el familiar se postule a un cargo que requiere de un título universitario para su cumplimiento, este deberá contar con dicho título, otorgado por una institución de educación universitaria reconocida y aprobada por la Empresa.
- b. **Experiencia Laboral:** Se recomienda que los familiares que postulen o ingresen a la Empresa cuenten con una exitosa experiencia laboral fuera de esta (de 3 a 5 años). En caso de no cumplirse, esta situación deberá ser analizada por el Directorio.



En caso que se incorpore un trabajador familiar sin experiencia previa, se seguirán los protocolos comunes de contratación, inducción, capacitación y evaluación, aplicables a todos los trabajadores de la Empresa.

- c. **Remuneración:** La remuneración y beneficio de los trabajadores miembros de la familia estará basada en su puesto, responsabilidades, aptitudes y desempeño, siendo comparable con los demás trabajadores en el mismo puesto.
- d. **Límite de edad:** La Empresa no podrá funcionar como una garantía o lugar de paso para familiares que están buscando trabajo. En este sentido, en el caso de plantearse el ingreso de un miembro de la familia que tenga más de 40 años, el Directorio deberá analizar su trayectoria profesional y las razones por las cuales esta persona no se incorporó a la Empresa previamente.

## 6. SISTEMA DE CONTRATACIÓN, DESARROLLO Y DESVINCULACIÓN DE FAMILIARES

Ante la postulación, contratación y/o desvinculación de un familiar en los términos ya descritos, la Empresa seguirá el siguiente procedimiento:

- a. Antes de iniciar el proceso de selección en la Empresa, el postulante deberá informar a los familiares que presten servicios en esta, y/o que sean accionistas de las compañías principales y/o controladoras, sobre su intención de ingresar.
- b. Los miembros de la familia pasarán por el proceso regular de entrevistas, evaluación y selección de personal. En este proceso no podrán participar familiares.
- c. La Gerencia de Personas informará respecto de la idoneidad y capacidad del candidato. Una vez probada su idoneidad y capacidad para el cargo, los accionistas del grupo de empresas controladoras/principales de la Empresa, la aprobación de dicho ingreso. El postulante deberá contar con mayoría simple en la votación por parte de dichos accionistas para su contratación.
- d. Para el caso de contrataciones de familiares a cargos de jefatura o alta dirección, se informará y consultará también al Directorio, a fin de asegurar la alineación con el interés estratégico de la Empresa.
- e. En caso de aprobarse la contratación del postulante, este tendrá la obligación de declarar si tiene vínculos familiares con accionistas, directores u otros trabajadores de la Empresa, según los lineamientos establecidos en la Política de Conflictos de Interés y Operaciones con Partes Interesadas de la Empresa.



- f. En caso de haber cambios o modificaciones en los vínculos familiares del trabajador con los accionistas, directores o trabajadores de la Empresa, tendrá la obligación de comunicar esta situación a la brevedad. Independiente de lo anterior, el trabajador deberá actualizar su declaración de conflictos de interés anualmente, según los lineamientos de la Empresa.
- g. Los miembros de la familia serán tratados como cualquier trabajador, sin obtener beneficios especiales por su parentesco. Ellos serán capacitados, supervisados, evaluados y promovidos en los mismos términos que los demás trabajadores.
- h. Las evaluaciones de desempeño de los miembros de la familia se realizarán a través de los canales habituales, considerando una posible orientación o acción de cara a su trayectoria profesional dentro de la Empresa.
- i. En caso de sugerirse o recomendarse una promoción o progreso profesional del trabajador miembro de la familia a la alta dirección de la Empresa, esto se consultará con la correspondiente gerencia, y de ser necesario, con el Directorio.
- j. Aplicarán al trabajador miembro de la familia, las mismas causales de sanción, amonestación, y desvinculación que a los demás trabajadores de la Empresa. La Empresa no contempla, como regla general, la recontractación de familiares previamente desvinculados, salvo que exista un motivo fundado por parte de los accionistas de las empresas controladores/principales, o su Directorio.

## 7. HISTORIAL DE MODIFICACIONES

Fecha	Versión	Elaborado por	Cargo
28.11.2024	Original	Daniela Rossi	Abogada / Oficial de Cumplimiento
23.05.2025	V2	Daniela Rossi	Abogada / Oficial de Cumplimiento





**ROYAL  
AMERICA  
.COM**

