POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

HERENCIA DEL MUEBLE S.A.

HDM AMUEBLAMIENTOS S.A.

FECHA DE APROBACIÓN 06/01/2020
VERSIÓN 3.0

Roy Ramírez

Director General

©2020 HDM Amueblamientos S.A. y Herencia del Mueble S.A.
Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción, distribución y copia total o parcial.

PARÁMETROS PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Sección I
Normas de Acatamiento General

Se establece la siguiente Política para mantener un ambiente libre de acoso laboral dentro y fuera de las empresas Herencia del Mueble S.A y HDM Amueblamientos S.A, ambas de ahora en adelanta identificadas indistintamente como "la empresa", regulación que regirá bajo las siguientes condiciones:

Artículo 1: Fundamentos

La Empresa mediante la presente política busca prevenir, prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento laboral, en contra de los trabajadores durante el desempeño de sus funciones, esto, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 19, 69 inciso c), 83 inciso b) del Código de Trabajo, y el artículo 1045 del Código Civil y en la ley No.7476.

Artículo 2: Importancia

Esta política se basa en principios universales y constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales inspiran a proteger a todas sus personas trabajadoras contra el acoso laboral, la discriminación por razón del sexo, discapacidad, apariencia física, ideología política, credo religioso, etnia, edad, enfermedad, preferencia sexual, así como cualquier forma de discriminación que atente contra la dignidad humana.

Sección II
Objetivo y Alcance

Artículo 3. Objetivo

Generar lineamiento y las pautas a seguir por los colaboradores dentro y fuera de la

©2020 HDM Amueblamientos S.A. y Herencia del Mueble S.A.
Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción, distribución y copia total o parcial.

empresa, con el fin de asegurar y mantener un ambiente de trabajo libre de acoso laboral, independientemente de la fuente del mismo, ya sea ocasionado por un colaborador, superior, o gerencia.

Artículo 4. Alcance

Lo dispuesto en el presente procedimiento es de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores de La Empresa, sin importar el cargo que tengan en la organización o la forma en que fueron contratados. Se aplicará en relaciones de jerarquía o autoridad (jefe a subordinado), relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico (compañeros de trabajo), entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior (de subordinado a jefe).

Sección III
Definición

Artículo 5. Definición

Se entiende por acoso u hostigamiento laboral, toda conducta que, ocasionada por una persona o un grupo de personas, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica extrema y que con su repetición o sistematización en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, atente o busque herir, humillar, ofender y amedrentar a otra u otras personas, con el fin de degradar el ambiente laboral, sus condiciones materiales de empleo, perturbar el ejercicio de sus labores, afectar su desempeño y cumplimiento laboral, lesionar su estado general de bienestar personal, eliminar sus redes de comunicación, destruir su reputación y conseguir su desmotivación laboral. Incluye el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo.

©2020 HDM Amueblamientos S.A. y Herencia del Mueble S.A.
Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción, distribución y copia total o parcial.

Sección IV
Manifestaciones

Artículo 6. Manifestaciones

El acoso laboral puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Establecer un trato despreciativo respecto de la situación de empleo, actual o futura, de quien la reciba; amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien las reciba.
2. Uso de palabras, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, con el fin de alterar la esfera psíquica de la persona hostigada, con el fin de buscar su salida de la organización.
3. Crear un ambiente "hostil" a través de comentarios u observaciones sobredimensionadas de las labores que desempeña el colaborador, minimizando su desempeño.
4. Asignación excesiva de funciones, no asignación de las mismas o asignar las que sean incompatibles con su formación o con las que le corresponden según el puesto.
5. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
6. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo
7. Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
8. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
9. Difusión de rumores o de calificativos negativos, así como generar desconfianza de sus valores morales e integridad, o provocar desprestigio.
10. Discriminación en razón de sexo, raza, nacionalidad, religión o idioma, entre otros posibles factores de discriminación.
11. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables, presión indebida o arbitraria para realizar el trabajo.
12. Intervención de los medios de comunicación utilizados por el colaborador, tales como teléfono, fax, correos, correos electrónicos y otros, contrarios a las políticas y normas de La Empresa.

©2020 HDM Amueblamientos S.A. y Herencia del Mueble S.A.
Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción, distribución y copia total o parcial.

13. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
14. Intervención en el ámbito privado y personal del colaborador.
15. Evadir los reconocimientos a que pueda ser objeto o atribuirlos a terceros.
16. Rechazo de la víctima por razones estéticas, de posición social o económica, relegando su capacidad o potencial humano.
17. Cualquier otra conducta que presuma un ánimo de perjuicio, sea que provenga de un superior, o bien de los propios compañeros o bien de un nivel inferior hacia un nivel superior.
18. Restricción de posibilidades para comunicarse, hablar o reunirse.
19. Asignación de trabajos sin valor o utilidad alguna, trabajos por debajo de la capacidad o competencias habituales.

Esta lista no es taxativa ya que no es posible detallar toda forma de acoso laboral. Sin embargo, tendrá la finalidad de proporcionar las directrices básicas que sean comprensibles y significativas para todos los colaboradores.

Las anteriores manifestaciones se valorarán independientemente de la naturaleza y/o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes, y de los antecedentes de cualquiera de ellas.

Sección V
Divulgación de la Política

Artículo 7. Divulgación

La Empresa tiene la obligación de dar a conocer las presentes disposiciones a sus colaboradores, quienes deberán ser informados respecto a la protección que la Empresa brinda a sus colaboradores como parte de su filosofía de trabajo.

©2020 HDM Amueblamientos S.A. y Herencia del Mueble S.A.
Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción, distribución y copia total o parcial.

Sección VI
Obligaciones de la Empresa

Artículo 8. Obligaciones de la Empresa

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso u hostigamiento laboral, los mecanismos con que contará La Empresa, entre otros, son los siguientes:

Obligaciones de la empresa:
a. Promover una sistemática y activa divulgación del presente procedimiento entre los colaboradores y distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el acoso psicológico y moral.
b. Informar a todos los colaboradores sobre el procedimiento a seguir en caso de sufrir hostigamiento laboral.
c. Desarrollar actividades como por ejemplo charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras, tendientes a capacitar y sensibilizar al personal en esta problemática y su prevención.
d. Proteger a las víctimas, denunciados y testigos. Debe garantizar la confidencialidad del caso.
e. Crear una Comisión Investigadora integrada por tres o más miembros, asegurando la representación de ambos sexos, que además posean conocimientos de la materia de hostigamiento laboral, discriminación y aplicación del régimen disciplinario.

Descripción de la Comisión y el procedimiento:

I. La Comisión Investigadora actuará con las facultades de órgano director del procedimiento, siendo su función la averiguación de la verdad real de los hechos y la formulación de una recomendación para en conjunto con la Gerencia Administrativa se determinen las medidas disciplinarias o acciones a tomar una vez finalizada la investigación.

II. La Comisión estará conformada por la Gerente Administrativa persona que no estará relacionada a la situación que motiva la denuncia, Encargada de RRHH y

©2020 HDM Amueblamientos S.A. y Herencia del Mueble S.A.
Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción, distribución y copia total o parcial.

el Jefe Directo de las partes involucradas en la denuncia. (víctima y denunciado).

III. En todos los casos se deberá constar por escrito la conformación de la Comisión Investigadora para cada caso particular los hechos y evidencias recolectadas adicional de la resolución.

IV. Todos los integrantes de la comisión deberán estar presentes en el momento que se comunican las resoluciones, cambios de cargo u otros.

V. Cuando el denunciado sea el encargado de Recursos Humanos la víctima podrá presentar la denuncia directamente a la Gerencia Administrativa.

VI. La Comisión Investigadora será conformada para cada proceso individual; sin embargo, en caso donde no perjudique los intereses de las partes involucradas, los nombramientos podrán prevalecer para todos los procedimientos de esta naturaleza, con previa autorización de la Gerencia.

VII. El colaborador que denuncie hechos de hostigamiento laboral o discriminación por parte de otro trabajador de la empresa lo podrá comunicar de forma verbal o por escrito.

VIII. Cuando el denunciado corresponde a la máxima autoridad o superior jerárquico dentro de La Empresa la víctima deberá presentar la denuncia ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

IX. Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes o bien a criterio fundamentado de la Comisión Investigadora, se podrán tomar las siguientes medidas con la finalidad que dicha investigación no se vea obstaculizada o afectada de ninguna forma. Algunas de las posibles medidas a solicitar son las siguientes:

a. La reubicación laboral.
b. Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
c. Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.
d. Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.

©2020 HDM Amueblamientos S.A. y Herencia del Mueble S.A.
Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción, distribución y copia total o parcial.

X. Las medidas deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Éstas se mantendrán vigentes durante el plazo que determine la Comisión o bien durante el transcurso de la investigación, en aras de asegurar el resultado del proceso y la protección de la víctima.

XI. La comisión a más tardar 3 días hábiles de recibir la denuncia informará al denunciado para que aporte pruebas en su defensa y a la víctima también tendrá la obligación de aportar pruebas de los hechos si los tiene.

XII. Se convocarán a las partes a audiencias con el fin de entrevistarlos de forma oral y privada para la recepción de pruebas o escuchar ambos los argumentos. Durante las entrevistas se realizarán las preguntas que se estimen pertinentes. El proceso siempre se realizará de forma confidencial. Toda la investigación deber ser documentada y máximo se deber realizar en un tiempo de 3 meses a partir de recibir la denuncia.

XIII. Las audiencias podrán ser grabada mediante los medios de audio y/o video que a tal efecto posea La Empresa. Dicha grabación será puesta a disposición de las partes dentro de los días hábiles siguientes a la conclusión de la audiencia, bajo el entendido de que posee el mismo carácter confidencial que el resto de documentos relacionados con la investigación. (se podrá grabar siempre y cuando las partes firmen un documento que autoriza a la empresa para grabar las conversaciones relacionadas al proceso)

XIV. La comisión pondrá a disposición de la víctima y el denunciante el informe que documente los argumentos y pruebas de ambos o incluso si se cuenta con grabaciones se podrán entregar, con el fin que las partes formulen por escrito sus conclusiones y su defensa.

XV. Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, considerando la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante y su vínculo con el denunciado.

©2020 HDM Amueblamientos S.A. y Herencia del Mueble S.A.
Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción, distribución y copia total o parcial.

XVI. La Comisión Investigadora ordenará y practicará todas las diligencias de prueba necesarias, para determinar la verdad real de los hechos relevantes en el proceso.

XVII. Cualquier omisión en el procedimiento podrá ser subsanada por la Comisión Investigadora en procura del mejor interés de ambas partes y de la transparencia del proceso.

XVIII. Con las entrevistas y pruebas la comisión revisará y analizará cada caso con el fin de tomar en conjunto la decisión, definir sanciones o cambios para las partes.

XIX. La comisión tiene 3 días hábiles a partir de la resolución para informar de a la víctima y al denunciante los argumentos que se estimen convenientes y ofreciendo pruebas que respalden las decisiones, se convocará a una audiencia

XX. En caso de comprobarse los hechos y encontrar al denunciante como responsable la empresa aplicaría las sanciones dependiendo de la gravedad. Sanciones:

a. Si se trata de un trabajador se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
b. Si se trata del patrono o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, además de los términos indicados en el punto anterior, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado en la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.
c. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

©2020 HDM Amueblamientos S.A. y Herencia del Mueble S.A.
Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción, distribución y copia total o parcial.

Sección VII
Responsabilidades

Artículo 9: Responsabilidades de las jefaturas

a. Deberá mantener un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso o violencia y bajo condiciones de respeto.
b. Recibir las quejas o denuncias, comprender el carácter y la base de fundamento de la queja y ponerse en contacto con Recursos Humanos para discutir los pasos apropiados a seguir para dar atención a las mismas.
c. Garantizar que no haya ninguna represalia hacia los colaboradores por informar una conducta hostigadora de carácter laboral.

Artículo 10. Responsabilidades de los colaboradores

Son responsables de eliminar comportamientos de hostigamiento laboral en el lugar de trabajo e informar de casos que, razonablemente, crea que violan este procedimiento.
Tienen la obligación de reportar a sus supervisores sobre casos confirmados o presuntos de discriminación o acoso.
Deben colaborar con las investigaciones que la compañía lidere respecto a las acusaciones de discriminación o acoso. Si alguien se niega a colaborar con una investigación, se podrían tomar medidas disciplinarias.

Sección VIII
Protección

Artículo 11. Protección a la víctima y testigos

©2020 HDM Amueblamientos S.A. y Herencia del Mueble S.A.
Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción, distribución y copia total o parcial.

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento laboral o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo. Quien formule una denuncia por hostigamiento laboral, sólo podrá ser despedido por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo.

Sección IX
Denuncias

Artículo 12. Denuncias falsas

Quien haya denunciado hostigamiento laboral falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal. Asimismo, el abuso en los procedimientos descritos en el presente procedimiento podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes, de conformidad con la legislación laboral aplicable.

©2020 HDM Amueblamientos S.A. y Herencia del Mueble S.A.
Todos los derechos reservados.
Prohibida su reproducción, distribución y copia total o parcial.