

SERVICIOS DE CONSTRUCCIÓN

E&G LTDA.

POLÍTICA DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN



POLÍTICA DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

I. PROPÓSITO

La empresa deberá reconocer y respetar el derecho de los empleados a la libertad de asociación y negociaciones colectivas.

II. POLÍTICA GENERAL

En tal virtud, E&G Ltda. y sus representantes en ningún momento actuarán en contra de los empleados que deseen ejercer en cualquier forma, participar o no participar en una asociación, organización de trabajadores o negociación colectiva. Se considerarán formas de represalias las suspensiones, despidos o cualquier penalidad en el pago de los empleados. De tal manera la empresa o sus representantes no discriminarán a los solicitantes que hayan previamente ejercido su derecho de pertenecer a dichas organizaciones.

III. PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA

Con el propósito de que la presente política se cumpla y para tener opción a ejercer su libertad de asociación a cualquier organismo, deberán seguirse los siguientes puntos:

1. La empresa se compromete a respetar los derechos de los empleados de: Asociación, organización y negociación colectiva en forma legal y pacífica, sin castigos, amenazas o despidos ni interferencia. En tal virtud, la empresa o sus representantes en ningún momento actuarán en contra de los empleados que deseen formar, participar o no en una asociación o negociación colectiva.
2. La empresa no utilizará la fuerza, presencia de la autoridad policial para intimidar a los empleados o prevenir una asamblea pacífica.
3. La empresa no interferirá con los derechos de la libertad de asociación y negociación colectiva de los empleados, controlándolos o favoreciendo una organización sobre otra organización.
4. Donde un sindicato representa a trabajadores, el empleador no interferirá con la capacidad de los trabajadores de formar otras organizaciones que los representen.
5. La empresa cumplirá con todas las leyes y regulaciones en negociaciones colectivas y libertad de asociación.
6. El empleador no interrumpirá el trabajo habitual con objeto directo de tomar represalias contra los empleados que han formado o intentan formar un sindicato.
7. La organización de los empleados tiene el derecho de elegir sus representantes y actividades a conducir sin la interferencia de la empresa.
8. El empleador negociará de buena fe con cualquier sindicato aprobado por la ley o cualquier agente sindical que esté representando legalmente a los empleados.

9. La empresa permitirá libertad de movimiento durante los recesos y permitirá que los empleados dejen el lugar de trabajo sin ningún inconveniente, a menos que este movimiento interfiera con el trabajo de los demás empleados.
10. La empresa le asignará al supervisor la responsabilidad de velar porque se comunique, implemente y supervise la presente política.

Con el propósito de darle seguimiento a cualquier violación de la presente política, deberán seguirse los siguientes puntos:

- I. Cualquier empleado que haya experimentado o haya sido testigo de un acto de discriminación por hacer uso de la libertad de asociación a cualquier organismo, tiene la posibilidad de reportar dicha situación a su supervisor inmediato o a la empresa.
- II. La empresa investigará toda violación a esta política. Si la investigación confirma lo sucedido, la empresa aplicará el proceso de acciones correctivas hasta llegar, si es aplicable, a la terminación del contrato de trabajo de aquellas personas que sean encontradas responsables de dicha violación.

LA INVESTIGACIÓN DEBE INCLUIR LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

- La fecha, lugar y hora del incidente.
- Una descripción del lugar donde ocurrió el incidente.
- Una descripción completa y detallada del incidente.
- Los nombres de las personas que pudieron haber presenciado el incidente.

Todo reporte de violación a la presente política será manejado confidencialmente, involucrando el menor número de personas. No se tomará ninguna represalia con la persona que reporte este tipo de incidente.

IV. SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

El empleador hará efectiva la aplicación permanente de la presente política a través del siguiente procedimiento:

1. El empleador establecerá un procedimiento de selección, contratación y terminación de contratos de trabajos de trabajo justo y dentro del marco legal que permitan el cumplimiento de esta política.
2. El empleador se reunirá con el supervisor para reforzar la presente y demás políticas de la empresa.
3. El asesor legal de la empresa revisará por lo menos una vez al año y al azar algunos de los casos de contratación y despidos ocurridos con el propósito de verificar que los procedimientos se aplicaron y que todo se condujo en una forma justa, honesta y consistente.

V. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA

Para promover el conocimiento y comprensión de la presente política, deberán aplicarse los siguientes puntos:

1. La presente política se publicará en diferentes áreas de la empresa.
2. El supervisor deberá explicar en su totalidad la política a empleados nuevos, durante el período de inducción.
3. Es responsabilidad continua del supervisor inmediato el asegurarse que todos sus empleados conocen y respetan lo previsto en la política. Es también su responsabilidad el repasar la política con todos los empleados que son transferidos a su área. Los supervisores deberán periódicamente re-enfatizar esta política durante las reuniones.
4. Esta política será impresa físicamente y estará disponible a los empleados. Esta medida asegurará su total comprensión, aún en personas analfabetas o de bajo nivel académico.