

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

3101420648, Productos Ved S.A

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1:

Se establece este Reglamento Interno de Trabajo, que en lo sucesivo se denominará -Reglamento-, para normar las relaciones internas entre la empresa PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., igualmente llamada .PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. y sus personas trabajadoras con ocasión o por consecuencia del trabajo, de conformidad con lo prescrito en los artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo; 29 inciso e) y 31 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; y lo establecido en el Decreto N° 36946 del 29 de julio de 2011 y sus reformas, Reglamento sobre las Normas Internas, Reguladoras de las Relaciones y Condiciones Laborales, en los Centros de Trabajo.

ARTICULO 2:

Se establece este Reglamento Interno de Trabajo, que en lo sucesivo se denominará -Reglamento-, para normar las relaciones internas entre PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., igualmente llamada PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. y sus personas trabajadoras con ocasión o por consecuencia del trabajo, de conformidad con lo prescrito en los artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo; 29 inciso e) y 31 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; y lo establecido en el Decreto N° 36946 del 29 de julio de 2011 y sus reformas, Reglamento sobre las Normas Internas, Reguladoras de las Relaciones y Condiciones Laborales, en los Centros de Trabajo.

ARTICULO 3:

Para los efectos de este reglamento, se entiende por:

A. PERSONA EMPLEADORA: a PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., cuyo centro de trabajo se encuentra ubicado en Moravia, San francisco 250 sur antes de los tanques de acueductos y dedicada a La empresa se dedica a la manufactura de jugos, pulpas y concentrados, asi como a la distribucion de los productos que fabrica . En este reglamento se podrá abreviar como PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A..

B. REPRESENTANTES DE LA PERSONA EMPLEADORA: El Gerente General, Gerente de Operaciones, Asistentes de Gerencia, y en general todas aquellas personas que debidamente autorizadas por él (O ELLOS) ejerzan dentro de

PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., funciones de dirección, administración, o de ambos géneros. Estas personas obligan a la persona empleadora, en las relaciones que tengan con las personas trabajadoras de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. como si éstas personalmente hubiera realizado el acto o actos de que se trate.

C. PERSONA TRABAJADORA: Las personas físicas que prestan a PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada y a cambio de una retribución o salario, sea en forma permanente o transitoria, y como consecuencia de una relación laboral o de un contrato de trabajo, verbal o escrito, expreso o tácito, individual o colectivo.

CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 4:

Toda persona que trabaje en PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., está amparado por un contrato de trabajo escrito, que contiene, en términos amplios, las cláusulas y estipulaciones particulares que regulen la prestación de servicios. Este contrato puede ser sustituido por Accion de Personal

Las condiciones de las personas trabajadoras adolescentes mayores de quince años pero menores de dieciocho años, se regirán por lo dispuesto en el Código de la Niñez y la Adolescencia en lo que sea aplicable y demás normativa relacionada o conexas.

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 5:

La jornada de trabajo, se desarrolla en Moravia, San Francisco 250 sur antes de los tanques de acueductos o en cualquier otro sitio que PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., ocupe en el futuro.

El cambio de lugar de trabajo será puesto en conocimiento de las personas trabajadoras con suficiente antelación.

ARTICULO 6:

En PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. se labora en jornada fraccionada y acumulativa de lunes a viernes.

Asimismo, rigen los siguientes horarios, en forma De lunes a jueves de 7:00am a 12:00 md y de 1:00pm a 5:00pm, los

viernes se varían la hora de salida a las 5:30pm

Descansos de 8:15am A 8:30 am (café)

de 12:00 m.d.a A 1:00pm (almuerzo)

ARTICULO 7:

De acuerdo con el artículo 143 del Código de Trabajo, los y las Guardas Dormilones quedan excluidos de las limitaciones de las jornadas ordinarias anteriormente reguladas, ya que para ellos ésta podría ser hasta de doce horas diarias, con una hora y media como mínimo de descanso para alimentación, que debe ser tomada a la mitad de la jornada. Estas personas trabajadoras no podrán laborar jornada extraordinaria.

ARTICULO 8:

Se considera tiempo efectivo de trabajo aquél en que las personas trabajadoras permanezcan bajo las órdenes o dirección inmediata o delegada de la persona empleadora.

ARTICULO 9:

En PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. se podrá modificar transitoriamente los horarios establecidos en este reglamento, siempre que circunstancias especiales así lo exijan y no se cause grave perjuicio a las personas trabajadoras. El cambio será comunicado a todas las persona trabajadoras afectadas con un mínimo de tres días de anticipación. La modificación definitiva de los horarios se someterá al trámite de aprobación de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 10:

Cuando necesidades imperiosas de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. lo requieran, las personas trabajadoras tienen la ineludible obligación de laborar en horas extraordinarias, salvo impedimento grave, hasta por el máximo de horas permitido por la Ley; sea que la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no podrá exceder de doce horas diarias. En cada caso concreto la persona empleadora comunicará a las personas trabajadoras, al menos con tres días de anticipación, la jornada extraordinaria que deben laborar, pudiendo tenerse la negativa injustificada a hacerlo, como falta grave, para efectos de sanción. Si no se otorgan al menos esos tres días de anticipación, la persona trabajadora puede negarse válidamente a laborar la jornada extraordinaria.

La persona trabajadora que labora jornada extraordinaria tiene derecho a que se le pague con un cincuenta por ciento adicional al valor de la hora ordinaria de que se trate.

No es permitida la jornada extraordinaria permanente.

ARTICULO 11:

Cuando necesidades imperiosas de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. lo exijan, toda persona trabajadora podrá ser requerida por sus superiores para realizar temporalmente cualquier otra labor adicional o diferente, compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, que sea del mismo género de las que forman el objeto de la relación laboral y para la que fue contratado, siempre que la misma no exceda de un mes.

ARTICULO 12:

Excepto que las personas trabajadoras permanezcan en el centro de labores, bajo las órdenes de la persona empleadora, no se considerará tiempo efectivo de trabajo aquél durante el cual se suspendan las labores por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que dicha suspensión no exceda de un día. En PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., podrá convenir con las personas trabajadoras y en reponer las horas perdidas, con el propósito de completar la jornada ordinaria semanal, siempre y cuando tal prestación de servicios se lleve a cabo dentro de la misma semana en que ocurrió el hecho.

SALARIO

ARTICULO 13:

PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. paga salarios Semanal en su local, ubicado en Moravia, San francisco 250 sur antes de los tanques de acueductos, los días Los días Viernes , o el día hábil inmediato anterior si aquél coincide con un día feriado o día de descanso. En PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., pagan los salarios de la siguiente forma: Tránsito bancaria .

ARTICULO 14:

Cuando se acuerde un recargo total de funciones, la persona trabajadora sustituta tiene derecho a recibir el sueldo base del puesto de la categoría superior, si éste es mayor.

ARTICULO 15:

Los reclamos que se originen en materia de pago de salarios deben presentarse para su rápida revisión y corrección,

caso de que proceda, debe ser escrito ante la Oficina Administrativas, en el plazo de plazo de 15 días contados a partir de la fecha en que se efectuó el pago. Sin embargo, todos los reclamos podrán ser interpuestos en cualquier momento mientras esté vigente el contrato de trabajo y hasta un año después de su conclusión, de conformidad con el artículo 602 y 607 del Código de Trabajo.

VACACIONES

ARTICULO 16:

Todas las personas trabajadoras de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. tienen derecho a disfrutar, dos semanas, en concepto de vacaciones anuales remuneradas.

En caso de terminación del contrato o relación de trabajo antes de que la persona trabajadora cumpla ese período de cincuenta semanas, tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes completo de trabajo, que se le pagará en el mismo momento del retiro de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., o el pago del sistema escalonado indicado en caso de que aplique.

ARTICULO 17:

Para los demás aspectos de esta materia, no regulados en este capítulo, se aplicarán las disposiciones de los artículos 153 a 161 del Código de Trabajo.

DESCANSO SEMANAL

ARTICULO 18:

Todas las personas trabajadoras de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., tienen derecho a disfrutar de un día fijo de descanso absoluto, después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo que es Con goce de salario por tratarse de modalidad de pago semanal por dedicarse al comercio..

DÍAS FERIADOS

ARTICULO 19:

Los días feriados no son hábiles para el trabajo. Sin embargo, puede trabajarse en tales días siempre y cuando ello sea

posible, al tenor de las excepciones contenidas en los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo.

ARTICULO 20:

Las personas trabajadoras que devengan salario semanal o bisemanal, sin dedicarse al comercio, tienen derecho al disfrute y al reconocimiento en sus salarios de los siguientes feriados de pago obligatorio: el 1º de enero, 11 de abril, Jueves y Viernes Santos, 1º de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de setiembre y 25 de diciembre. Los días 2 de agosto y 12 de octubre se consideran feriados, pero su pago no es obligatorio, salvo si se laboran. Cuando el 12 de octubre, sea martes, miércoles, jueves o viernes, la persona empleadora deberá disponer que ese día se trabaje y el disfrute se traslade al lunes siguiente.

En virtud de que en esta empresa el mayor movimiento se produce durante los sábados y domingos, y además porque nuestras actividades impiden paralizar las labores o interrumpirlas los lunes, la persona empleadora, previa aceptación de la persona trabajadora, señalará el día en que se disfrutará el feriado, dentro de un plazo máximo de quince días contado a partir del feriado que se trate.

En los casos en que la persona trabajadora disfrute su día de descanso los lunes, el disfrute del feriado se trasladará de común acuerdo con la persona trabajadora dentro de los siguientes quince días

ARTICULO 21:

En PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., se otorgará a las personas trabajadoras que profesan religiones distintas a la Católica, además de los once feriados de ley, cuando así lo soliciten, hasta cuatro días libres al año, para celebrar sus festejos religiosos, siempre que tales días se encuentren debidamente registrados en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, o se ajusten a los requisitos que señala el Decreto N° 25570-TSS de 7 de octubre de 1996, y sean repuestos posteriormente o deducidos del período de vacaciones, según se convenga con la persona trabajadora interesada.

AGUINALDO

ARTICULO 22:

Todas las personas trabajadoras de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. de cualquier clase que sean, y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague su salario, tienen derecho al aguinaldo anual, que será igual al promedio mensual de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los doce meses anteriores al primero de diciembre de cada año, o tiempo menor que hayan laborado. Dicho beneficio será

pagado dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre de cada año, salvo terminación del contrato o relación de trabajo antes del vencimiento del período respectivo, caso en el cual se les pagará proporcionalmente y de inmediato.

USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

ARTICULO 23:

El acceso a internet en horario de trabajo y desde equipos en PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. será moderado, no afectando en ningún caso la productividad de los trabajadores.

ARTICULO 24:

La cuenta de correo que proporciona PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. se destinará a uso laboral, no pudiéndose utilizar para fines particulares, excepto en casos puntuales justificados.

ARTICULO 25:

En PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. otorgará a los trabajadores del Departamento de Gerencia y Asistentes de Gerencia, el uso de Internet, su correo personal, o redes sociales, durante El tiempo que sea necesario para asuntos laborales durante la jornada.,

ARTICULO 26:

Cualquier trabajador que realice un mal uso de las herramientas informáticas que le han sido asignadas, será formalmente sancionado por escrito y dicha sanción será anexada a su expediente, además, se le suspenderá de forma temporal la cuenta de correo electrónico o acceso a los medios informáticos según sea el caso.

Los abusos cotidianos o persistentes se tendrán en consideración como una infracción laboral grave y puede dar lugar a sanciones mayores, tales como la suspensión definitiva del correo electrónico o medios informáticos, además de las sanciones aplicables de acuerdo con este Reglamento.

OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTICULO 27:

Además de las que expresamente regula el Código de Trabajo, son obligaciones de las personas trabajadoras:

- A) Prestar los servicios personalmente, en forma regular y continua, de acuerdo con el respectivo contrato o relación laboral, dentro de la jornada de trabajo, bajo la dirección de la persona empleadora, o de sus representantes, a cuya autoridad están sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- B) Ejecutar las labores que se les encomienden, siempre que sean compatibles con sus aptitudes, estado y condición, con la intensidad, cuidado, dedicación y esmero apropiados, en forma, tiempo y lugar convenidos, concentrando la atención en la labor que está realizando, a fin de que la misma resulte de la mejor calidad posible.
- C) Observar durante el trabajo buenas costumbres y disciplina.
- D) Vestir en forma correcta y acorde con las labores que desempeña. Los uniformes que las personas trabajadoras deban utilizar, serán costeados totalmente por la empresa
- E) Guardar al público, en las relaciones con él, motivadas por el trabajo, la consideración debida, de modo que no se origine queja justificada por mal servicio, maltrato o falta de atención.
- F) Restituir a la persona empleadora los materiales no usados, y conservar en buen estado los instrumentos, útiles, herramientas, maquinaria, etc. que se les faciliten para el trabajo, en el entendido de que no serán responsables por el deterioro normal ni el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad, o defectuosa confección.
- G) Responder económicamente de los daños que causen intencionalmente o que se deban a su negligencia o descuido manifiesto y absolutamente inexcusable, en los términos señalados en el artículo 36 del Código de Trabajo.
- H) Guardar los secretos técnicos, comerciales, de fabricación así como cualesquiera otros análogos cuya divulgación pueda perjudicar los intereses de la empresa.
- I) Reportar a la Departamento de Gerencia, los daños o imprudencias que otros compañeros y compañeras causen en perjuicio de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A..
- J) Rendir los informes que se les soliciten.
- K) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indique la persona empleadora o la Comisión de Salud Ocupacional para la seguridad y protección personal de ellos y ellas, sus compañeros y compañeras de trabajo y de los lugares donde laboran, así como acatar y hacer cumplir las medidas que tiendan a prevenir el acaecimiento de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

PROHIBICIONES A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTICULO 28:

Además de las prohibiciones que señala Código de Trabajo, queda absolutamente prohibido a las personas trabajadoras y:

- A) Ocupar tiempo, dentro de la jornada de trabajo, para asuntos ajenos a las labores que les han sido encomendadas.
- B) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.
- C) Ingerir licor o utilizar drogas ilegales durante la jornada de trabajo.
- D) Recibir visitas de carácter personal en horas de trabajo, salvo casos urgentes.
- E) Distraer con cualquier clase de juegos o bromas a sus compañeros y compañeras de trabajo, o quebrantar la cordialidad y mutuo respeto que deben ser normas en las relaciones del personal de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A..
- F) Mantener conversaciones innecesarias con compañeros de trabajo o con terceras personas en perjuicio, o con demora de las labores que están ejecutando.
- G) Traer radios, novelas u objetos similares para usarlos durante la jornada de trabajo.
- H) Proferir insultos o usar vocabulario vulgar o grosero.
- I) Usar utensilios, máquinas, útiles, materiales y herramientas propiedad de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. para fines ajenos a la realización del trabajo.
- J) Hacer negocios personales dentro del centro de trabajo.
- K) Introducir o sacar paquetes personales de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., sin mostrar su contenido a quien la persona empleadora o sus representantes designen.
- L) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la Ley, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas y útiles propios del trabajo.
- M) Tratar de resolver por medio de la violencia, de hecho o de palabra, las dificultades que surjan durante la realización del trabajo o permanencia en PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A..
- N) Intervenir oficiosamente cuando un jefe o la jefa llame la atención a un subalterno o subalterna.
- O) Burlarse de un cliente, hacer bromas con sus compañeros y compañeras de trabajo o con terceras personas, que puedan motivar molestias o malos entendidos con el público.
- P) Prestar servicios similares a los que ha estado prestando a esta empresa, en otro establecimiento similar, durante el período de vacaciones o de cualquier otro descanso remunerado; así como realizar trabajos que evidentemente signifiquen competencia para la empresa, después de cumplida la labor diaria.
- Q) Dañar, destruir, remover o alterar los avisos o advertencias sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, y los equipos de protección personal o negarse a usarlos sin motivo justificado.
- R) Fumar en las instalaciones de la empresa o sus anexos (parqueos, zonas verdes) durante la jornada de trabajo o fuera de ella.

PROHIBICIONES SOBRE EL USO DE LAS HERRAMIENTAS INFORMATICAS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO Y/O UTILIZANDO EL EQUIPO TECNOLOGICO DE LA EMPRESA

ARTICULO 29:

Respecto al uso de Internet está prohibido:

- A) El acceso a páginas de contenido ilícito o que atenten contra la dignidad humana: aquellas que realizan apología del terrorismo, páginas con contenido xenofóbico, racista, antisemita, o que de alguna forma atenten contra la moral y la democracia, así como a páginas con contenido sexual.
- B) La participación en chats o foros de discusión para uso personal, durante la jornada de trabajo.
- C) La descarga de archivos, programas o documentos que contravengan las normas sobre la instalación de software y propiedad intelectual ó que puedan poner en riesgo la integridad del equipo de cómputo así como la seguridad en la información interna a causa de virus o malware.
- D) Instalar software no autorizado en su ordenador. El usuario que necesite algún programa específico para desarrollar su actividad laboral deberá comunicarlo a su jefe inmediato para darle seguimiento y realizar las operaciones oportunas.

ARTICULO 30:

Respecto al uso del correo electrónico corporativo está prohibido:

- A) La suscripción del correo electrónico corporativo a servicios de noticias no relacionados con la actividad profesional.
- B) Utilizar la cuenta de correo como dirección para trámites personales.
- C) Utilizar el correo corporativo con fines comerciales o financieros sin relación a la empresa.
- D) Participar en el envío de cadenas de correo.
- E) El uso del correo con fines políticos, religiosos, sentimentales, sexuales, comerciales, juegos.
- F) Distribuir mensajes con contenidos inapropiados (Contenido ofensivo, homófobo, racista, discriminatorio, a favor del terrorismo, etc.).
- G) Reenviar la información que se indique que es de carácter confidencial, a otra persona sin la autorización del remitente.
- H) El reenvío o réplicas de correo corporativo hacia cuentas de correo personal.
- I) Entrar a revisar la información dirigida a otra persona.

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTICULO 31:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 de 3 de febrero de 1995 y sus reformas, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en Productos VED S.A se prohíbe y sanciona el acoso y hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales.

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) y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo y educativo (clientes a personas trabajadoras).

ARTICULO 32:

Se entiende por acoso y hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- A) Condiciones materiales de empleo.
- B) Desempeño y cumplimiento laboral.
- C) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso y hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados

ARTICULO 33:

El acoso y hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- A) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
- B) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo de quien las reciba.
- C) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las

reciba.

3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

ARTICULO 34:

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento, acoso sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, quien haya denunciado hostigamiento y acoso sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria, la calumnia y los diversos tipos de lesiones según el Código Penal.

ARTICULO 35:

Quien formule una denuncia por hostigamiento y acoso sexual, durante la tramitación del procedimiento previsto en este Reglamento sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la persona empleadora tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta. Esa Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión con goce de salario de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

ARTICULO 36:

El incumplimiento del procedimiento descrito en este reglamento por parte de la persona empleadora, constituirá causa justa para terminar con responsabilidad patronal, el contrato de trabajo, tal como lo disponen los artículos 15 y 17 de la Ley 7476 reformada por Ley 8805 del 28 de abril del 2010.

ARTICULO 37:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 7476 y sus reformas, la persona empleadora está obligada a mantener en este centro de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran aquí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Asimismo deberá mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual y podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre

los alcances de la Ley 7476 y sus reformas.

ARTICULO 38:

En la empresa Productos VED S.A, se compromete a divulgar el contenido de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, así como los procedimientos internos para su aplicación.

ARTICULO 39:

La tramitación de las denuncias por acoso u hostigamiento sexual serán presentadas ante una Comisión Investigadora Permanente –en adelante la Comisión- integrada preferiblemente por tres personas propietarias y tres suplentes elegidas por la persona empleadora, en la que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

En caso de ausencia temporal o definitiva de un miembro de esta Comisión, deberá sustituirlo uno de los suplentes del mismo sexo de quien se ausenta. La persona empleadora deberá velar porque la comisión investigadora mantenga su integración para lo cual sustituirá a quienes dejen de pertenecer a la misma por cualquier causa.

Los nombres, apellidos y forma de localización de las personas designadas por la persona empleadora para integrar dicha Comisión Investigadora deberán ser comunicadas al personal y al público en general mediante una circular que se colocará en lugares visibles del centro de trabajo.

Cuando la denuncia sea contra el máximo jerarca o máximo cargo o el dueño de Productos VED S.A, deberá presentarse la denuncia y tramitarse ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o directamente ante los Tribunales de Trabajo.

ARTICULO 40:

La persona trabajadora que quiera denunciar por hostigamiento y acoso sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma verbal o escrita ante la Comisión ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia; la cual deberá ser firmada por el denunciante.

Las personas trabajadoras mayores de quince años pero menores de dieciocho, están legitimadas para presentar la denuncia personalmente. En caso que la denuncia sea contra alguno de los miembros de la Comisión, éste será sustituido para el asunto por el suplente que le corresponde.

ARTICULO 41:

Una vez presentada la denuncia, la Comisión comunicará a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la presentación de la denuncia con el objetivo de que esa instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de la Ley.

Asimismo la Comisión citará a las partes (denunciante y denunciado) a una audiencia dentro de un plazo máximo de tres días. En la citación a las partes se les indicará el derecho de hacerse acompañar de Abogado y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento. Además se les indicará que no puede haber conciliación dentro del procedimiento al tenor de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley 7476 y sus reformas.

En esa audiencia se tomará la declaración tanto de la persona que denuncia como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá(n) aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se le(s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley No. 7476 y sus reformas, ya citada.

De todo lo actuado se levantará acta debidamente escrita y firmada por las partes. El expediente administrativo debe contener toda la documentación relacionada con el caso así como las notificaciones que se han realizado a las partes sobre cualquier documento que conste en el mismo, se deberá foliar con numeración consecutiva y señalar claramente que es un expediente confidencial.

Las audiencias se celebrarán de forma privada y la tramitación del procedimiento disciplinario no podrá exceder de tres meses.

ARTICULO 42:

Tomada la declaración de la persona que denuncia, la Comisión procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por la persona que sirve de testigo. A los testigos se les preguntará solamente sobre aspectos relacionados con la denuncia y nunca sobre antecedentes de la persona denunciante.

Previo a su declaración, a cada testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

ARTICULO 43:

Para la valoración de la prueba, la Comisión deberá tener presentes las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, está prohibido expresamente considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

ARTICULO 44:

De conformidad con el artículo 24 de la Ley 7476 y sus reformas, la Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada, podrá solicitar a la persona empleadora o representante competente, ordenar cautelarmente:

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

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

ARTICULO 45:

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por la persona empleadora atendiendo a la duración del proceso.

La resolución del superior carecerá de recurso, excepto el de adición o aclaración.

ARTICULO 46:

Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, la Comisión, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe a la persona empleadora recomendando que la falta sea sancionada, según corresponda, con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho días o el despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.

Si se trata, de la persona empleadora o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente. Asimismo, si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral de la persona denunciada, deberá dictarse igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique, misma que deberá ser notificada al denunciado y archivada en su expediente personal laboral.

ARTICULO 47:

El plazo para interponer la denuncia es de dos años que se computarán a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

ARTICULO 48:

Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

ARTICULO 49:

Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley No. 7476 de repetida cita.

ARTICULO 50:

Una vez concluido el trabajo de la Comisión con la entrega del informe final, la persona empleadora será responsable de comunicar al denunciante los resultados del procedimiento, dentro de un plazo no mayor de 15 días hábiles contados a partir de que la persona empleadora fue informada del estudio elaborado por la Comisión. Si el denunciante no está satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

ARTICULO 51:

En las contrataciones de outsourcing que tenga Productos VED S.A, se incluirán reglas con la Empresa externa que se trate, que garanticen el cumplimiento de la Ley 7476 y sus reformas en caso de denuncias por hostigamiento sexual contra alguno de los empleados de esa empresa externa.

ARTICULO 52:

El presente instrumento normativo ha sido reconocido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con la circular emitida con motivo de la reforma introducida a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No.7476, mediante la Ley No.8805 de 28 de abril de 2010 publicada en La Gaceta No.106 del 02 de junio del 2010.

ARTICULO 53:

Para todo lo que no se regule en este Capítulo, se aplicará la Ley No.7476 y sus reformas.

SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 54:

Las faltas en que incurran las personas trabajadoras serán sancionadas con las siguientes medidas disciplinarias:

- A. Amonestación verbal;
- B. Apercibimiento escrito;
- C. Suspensión del trabajo sin goce de salario, hasta por ocho días;
- D. Despido sin responsabilidad patronal.

Tales sanciones se aplicarán atendiendo, no estrictamente al orden en que aquí aparecen, sino a lo reglado en cada caso o a la gravedad de la falta.

ARTICULO 55:

La amonestación verbal se aplicará:

- A. Cuando la persona trabajadora, en forma expresa o tácita, cometa alguna falta leve a las obligaciones que le impone el contrato o relación de trabajo, según lo señalado en el Código de Trabajo y en este Reglamento; y
- B. En los casos expresamente previstos en este Reglamento.

ARTICULO 56:

El apercibimiento escrito se aplicará una vez que se haya oído al interesado, interesada, a los compañeros y compañeras de trabajo que él o ella indique, en los siguientes casos:

- A. Cuando se haya amonestado a la persona trabajadora en los términos del artículo anterior e incurra nuevamente en la misma falta.
- B. Cuando incumpla alguna de las obligaciones establecidas en el artículo 71 del Código de Trabajo o en el artículo 28 anterior, si la falta no da mérito para una sanción mayor;
- C. En los casos especialmente previstos en este Reglamento; y
- D. Cuando las leyes de trabajo exijan la amonestación escrita antes del despido.

ARTICULO 57:

La suspensión del trabajo se aplicará hasta por ocho días y sin goce de salario, una vez que se haya oído al interesado y a los compañeros y compañeras de trabajo que él o ella indique, en los siguientes casos:

- a) Cuando la persona trabajadora, después de haber sido amonestado (a) por escrito, incurra de nuevo en la falta que motivó la amonestación;
- b) Cuando la persona trabajadora viole alguna de las prohibiciones del artículo 72 del Código de Trabajo o del artículo 29 anterior, salvo que la falta de mérito para el despido, o esté sancionada por otra disposición de este Reglamento; y
- c) Cuando la persona trabajadora cometa alguna falta de cierta gravedad que no de mérito para el despido, excepto si está sancionada de manera especial por otra disposición de este Reglamento.

ARTICULO 58:

El despido se efectuará, sin responsabilidad para la persona empleadora:

- a) Cuando la persona trabajadora se le haya impuesto suspensión en tres ocasiones, e incurra en causal para una cuarta suspensión dentro del período de tres meses, ya que se considerará la repetición de infracciones como conducta irresponsable y contraria a las obligaciones del contrato o relación laboral.
- b) En los casos especialmente previstos en este Reglamento; y

c) Cuando la persona trabajadora incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo.

ARTICULO 59:

Todas las sanciones disciplinarias deberán imponerse dentro del mes posterior al día en que se cometió la falta o en que los representantes de la persona empleadora la conocieron.

REGISTRO DE ASISTENCIA

ARTICULO 60:

El registro de asistencia y puntualidad al trabajo se hará, para todos y todas las personas trabajadoras de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., por medio de control con tarjetas que deberán ser marcadas por medio de reloj que para ese fin se encuentra instalado en el centro de labores.

ARTICULO 61:

Cada control con tarjetas, será marcada por la persona trabajadora a quien corresponda, con cuidado, de manera que quede impresa con claridad. Los registros defectuosos, manchados o confusos que no se deban a desperfectos del sistema utilizado, se tendrán por no hechas para efectos de sanción.

ARTICULO 62:

Salvo los casos previstos en este Reglamento, la omisión del registro de asistencia en cualesquiera de las horas de entrada o de salida, hará presumir la inasistencia a la correspondiente fracción de jornada, siempre y cuando la persona trabajadora no la justifique a más tardar en la fracción de jornada siguiente a aquella en que sucedió el hecho.

ARTICULO 63:

La persona trabajadora que por dolo o complacencia registre la asistencia, que no le corresponda, incurrirá en falta grave a sus obligaciones laborales y se hará acreedor a:

A. Suspensión hasta por ocho días, la primera vez; y

B. Despido sin responsabilidad patronal, la segunda vez.

Incurrirá en la misma falta, y se aplicará igual sanción a la persona trabajadora que se le compruebe haber consentido para que otra persona le registre su asistencia. Estas faltas se computarán, para efectos de reincidencia, en un lapso de tres meses.

ARTICULO 64:

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, dejará de imponerse la sanción disciplinaria si la persona trabajadora que, por error registro otra asistencia, o aquél a quien le registraron su asistencia, informa del hecho a quien corresponda a más tardar en el curso de la jornada de trabajo siguiente a aquélla en que sucedió el hecho.

ARTICULO 65:

Las asistencias al Seguro Social o al Instituto Nacional de Seguros, cuando sean en horas laborales, se considerarán como licencias Con goce de salario y deberán ser registradas, utilizando el registro de asistencia utilizado por PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A..

AUSENCIAS

ARTICULO 66:

Se considera ausencia la inasistencia a un día completo de trabajo. La falta a una fracción de la jornada se computará como la mitad de una ausencia. Dos mitades de una ausencia, para efectos de este reglamento, se computarán como una ausencia. PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., no estará obligada a pagar el salario que corresponda a las ausencias, excepción hecha de los casos señalados por la Ley y este Reglamento.

ARTICULO 67:

Las ausencias injustificadas, computables al final de un mismo mes calendario, se sancionarán en la siguiente forma:

- a) Por media ausencia amonestación escrita;
- b) Por una ausencia completa o dos medias ausencias, suspensión hasta por dos días;
- c) Por tres medias ausencias alternas, suspensión hasta por seis días;
- d) Por una y media ausencia consecutiva o dos ausencias alternas suspensión hasta por ocho días; y
- e) Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido sin responsabilidad patronal.

ARTICULO 68:

Las ausencias por enfermedad deberán ser comprobadas, preferentemente, mediante dictamen médico expedido por la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros o por cualquier otro medio idóneo.

LLEGADAS TARDÍAS

ARTICULO 69:

Se considera llegada tardía el ingreso al trabajo después de la hora exacta señalada para el inicio de las labores, en la correspondiente fracción de la jornada. Sin embargo, en casos muy calificados, a juicio del o del la Gerencia se justificarán las llegadas tardías, a efecto de no aplicar la sanción correspondiente.

ARTICULO 70:

Las llegadas tardías injustificadas, computables al final de un mismo mes calendario, se sancionarán en la forma siguiente:

- a) Por dos: Amonestación verbal.
- b) Por tres: Amonestación escrita.
- c) Por cuatro: Suspensión hasta por dos días.
- d) Por cinco: Suspensión hasta por seis días.
- e) Por seis: Suspensión hasta por ocho días.
- f) Por más de seis: Despido sin responsabilidad patronal.

ARTICULO 71:

Cuando se produzca una llegada tardía superior a quince minutos, contados a partir de la hora de entrada, la persona trabajadora no debe permanecer laborando durante esa fracción de jornada, la cual se calificará y computará como media ausencia, para efectos de sanción y no pago del salario.

ABANDONO DE TRABAJO

ARTICULO 72:

Se considera abandono del trabajo, dejar de hacer, dentro de la jornada de trabajo, la labor objeto del contrato o relación laboral. Para efectos de calificar el abandono no es necesario que la persona trabajadora salga del lugar donde presta sus servicios, sino que basta que de modo evidente abandone la labor que le ha sido encomendada. Para estos efectos se considera abandono de trabajo utilizar el teléfono celular personal durante la jornada de trabajo sin autorización para ello de los superiores, igualmente el uso de la Internet o el correo electrónico para asuntos personales durante la jornada de trabajo y sin autorización de su superior.

ARTICULO 73:

El abandono del trabajo sin causa justificada o sin permiso del superior inmediato, cuando no implique mayor gravedad de conformidad con las circunstancias del caso, y no amerita una sanción mayor, se sancionará en la siguiente forma:

- a) Amonestación escrita la primera vez; y
- b) Despido sin responsabilidad patronal, la segunda vez.

Estas faltas se computarán, para efectos de reincidencia, en un lapso de tres meses.

SOBRE LA SALUD OCUPACIONAL Y LOS RIESGOS DE TRABAJO

ARTICULO 74:

En PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. se cumplirán todas las disposiciones legales relacionadas con la salud ocupacional y los riesgos de trabajo. Se establecerán las comisiones de salud ocupacional que, a juicio del Consejo de Salud Ocupacional, sean necesarias, en los términos que expresamente señala el artículo 288 del Código de Trabajo y el Decreto Ejecutivo N°18379-TSS del 19 de julio de 1988.

La empresa pagará el seguro de riesgos de trabajo que corresponda según la legislación vigente a favor de las personas trabajadoras.

RECLAMOS Y LICENCIAS EN GENERAL

ARTICULO 75:

Los reclamos y las solicitudes de licencias, permisos, etc., deben hacerse por escrito al Asistente de Gerencia, quien los

resolverá dentro de los cinco días siguientes y en la misma forma. Los asuntos urgentes pueden gestionarse oralmente y deben, entonces, resolverse del mismo modo y de inmediato.

ARTICULO 76:

Todas las licencias que se concedan a las personas trabajadoras son sin goce de salario, salvo aquellos casos previstos por la Ley, por este Reglamento, o que, sin serlo, PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. considere oportuno otorgar con goce de salario.

ARTICULO 77:

En caso de que la persona trabajadora contraiga matrimonio, o le sobrevenga el fallecimiento de alguno de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge y para el trabajador en caso de nacimiento de hijos, PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A. le concederá licencia con goce de salario de uno a tres días hábiles de acuerdo con lo que estime conveniente sobre el particular. (A JUICIO DE LA PERSONA EMPLEADORA PUEDEN OTORGARSE MAS DIAS, EN TODAS O ALGUNAS DE LAS CIRCUNSTANCIAS INDICADAS).

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 78:

Este reglamento no perjudica los derechos jurídicamente adquiridos por las personas trabajadoras de PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A.. Se presume de conocimiento de éstos y éstas y es de observancia obligatoria para todos, desde el día de su entrada en vigencia, inclusive para los que en el futuro trabajen en la empresa.

ARTICULO 79:

PRODUCTOS VED S.A y CALIDAD VED S.A., se reserva el derecho de adicionar o modificar, en cualquier momento, las disposiciones de este reglamento; las cuales deberá someter al trámite de conocimiento y aprobación de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 80:

Una vez aprobado por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, este reglamento, entrará en vigencia quince días hábiles después de haber sido puesto en conocimiento de las personas trabajadoras.

La empresa deberá distribuir entre todo el personal, ya sea por medios electrónicos o impresos, una copia de este Reglamento.

ARTICULO 81:

Este reglamento se interpretará y aplicará de manera tal que no contradiga las disposiciones legales y de jurisprudencia obligatoria que regulan determinadas materias o aspectos. Se tendrá implícitamente modificado o derogado, según sea el caso, si durante su vigencia se aprobaran leyes que dispongan en sentido contrario; o bien, si se produce jurisprudencia obligatoria en tal sentido. En defecto de disposiciones propias de este reglamento, se tendrán como supletorias el Código de Trabajo, y demás leyes, decretos y reglamentos conexos en la materia que estén en vigencia en el país.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURIDICOS. Por cumplir con los requisitos establecidos en el Código de Trabajo y en Decreto N°36946-MTSS, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N 18, del 25 de enero del 2012, Reglamento para el Trámite de Revisión y Aprobación de los Reglamentos Internos de Trabajo, bajo el cual se siguió en su mayoría el trámite de aprobación y demás legislación conexas vigentes, se aprueba el presente Reglamento Interno de Trabajo de la empresa **PRODUCTOS VED S.A.**; a las trece horas doce minutos del veintisiete de agosto del año dos mil catorce .

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
JEFA ASESORIA EXTERNA
ASUNTOS JURIDICOS