



Política relacionada con los Derechos Humanos

Grupo Nación

**versión 1.0
agosto, 2022**



DESARROLLO
HUMANO

DESARROLLO HUMANO

DH-029-PL

TÍTULO

Versión 1.0

Política relacionada con los Derechos Humanos

Elaborado por:
Jose Masis Barrantes

Aprobado por:
Maricela Mora

Autorizado por: Pedro
Abreu

Fecha Rige:
1/8/2022

Fecha de próxima
revisión: julio 2025

Control de cambios y distribución de documentos

Área/Sub ÁREA	DOCUMENTO RECIBIDO		FECHA CAPACITACIÓN	Documento retirado	
	Código	Fecha y versión		Fecha y versión	Firma
DH	DH-029-PL	Junio V.1	1/08/2022	1/08/2022	

Cada área debe de llevar un control de la documentación que elabora
(ver CTR-01-D y CTR-02-D))



DESARROLLO
HUMANO

DESARROLLO HUMANO

DH-029-PL

TÍTULO

Versión 1.0

Política relacionada con los Derechos Humanos

Elaborado por:
Jose Masis Barrantes

Aprobado por:
Maricela Mora

Autorizado por: Pedro
Abreu

Fecha Rige:
1/8/2022

Fecha de próxima
revisión: julio 2025

Tabla de Contenidos

Sección I	3
I. INTRODUCCIÓN	3
II. PROPÓSITO	3
III. ALCANCE	4
SECCIÓN II	5
POLÍTICA Y NORMA	5
SECCIÓN III	9
CONSIDERACIONES FINALES	9
Sección VI	9
Sanciones	9



DESARROLLO
HUMANO

DESARROLLO HUMANO

DH-029-PL

TÍTULO

Versión 1.0

Política relacionada con los Derechos Humanos

Elaborado por:
Jose Masis Barrantes

Aprobado por:
Maricela Mora

Autorizado por: Pedro
Abreu

Fecha Rige:
1/8/2022

Fecha de próxima
revisión: julio 2025

Sección I

Normas de Acatamiento General

I. INTRODUCCIÓN

Se establece la siguiente política de Derechos Humanos en **GRUPO NACIÓN GN, S.A.** en adelante denominada **La Empresa**, regulación que se regirá por las siguientes condiciones:

II. PROPÓSITO

De conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo y legislación Costarricense, así como en las normas y convenios internacionales, **La Empresa**, mediante la presente política busca promover el respeto a los Derechos Humanos dentro de su estructura, así como dar a conocer el compromiso de La Empresa de que tales derechos son parte de su gestión diaria, a través de campañas informativas, respeto y promoción, con el objetivo de minimizar situaciones que resulten contrarias a los Derechos Humanos.

La Empresa se compromete a promover un ambiente de trabajo respetuoso de derechos humanos, considerando éstos como lo indicado en instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos,



DESARROLLO
HUMANO

DESARROLLO HUMANO

DH-029-PL

TÍTULO

Versión 1.0

Política relacionada con los Derechos Humanos

Elaborado por:
Jose Masis Barrantes

Aprobado por:
Maricela Mora

Autorizado por: Pedro
Abreu

Fecha Rige:
1/8/2022

Fecha de próxima
revisión: julio 2025

convenios de OIT relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como aquellos del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

De igual manera, se reconoce y exige que todas las relaciones de empleo en La Empresa estén basadas en el mutuo consentimiento y libre voluntad de las partes. Motivo por el cual, se prohíbe terminantemente cualquier práctica de amenaza o castigo que ponga en riesgo este consentimiento libremente otorgado. La Empresa no tolerará de ninguna manera cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio.

III. 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).



DESARROLLO
HUMANO

DESARROLLO HUMANO

DH-029-PL

TÍTULO

Versión 1.0

Política relacionada con los Derechos Humanos

Elaborado por:
Jose Masis Barrantes

Aprobado por:
Maricela Mora

Autorizado por: Pedro
Abreu

Fecha Rige:
1/8/2022

Fecha de próxima
revisión: julio 2025

Sección II Política y Norma

Artículo 3. Compromiso Empresarial: En virtud de la presente política, **La Empresa** se compromete a que sus trabajadores se beneficien de lo estipulado en los siguientes artículos:

Artículo 4. Obligaciones Patronales. **La Empresa** es un Patrono que cumple con la totalidad de sus obligaciones legales laborales y de seguridad social. Entre estas 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.

Artículo 5. Trabajo Forzado y Trabajo Infantil. **La Empresa**, rechaza recurrir de forma consciente a cualquier forma de trabajo obligado o forzado. De la misma manera, se rechaza el trabajo infantil, respetando en todos los casos la edad mínima para trabajar, legalmente establecido.

Para lo anterior, se prohíbe cualquier tipo de práctica contraria a los Derechos Humanos tales como:

1. Violencia física o sexual



DESARROLLO
HUMANO

DESARROLLO HUMANO

DH-029-PL

TÍTULO

Versión 1.0

Política relacionada con los Derechos Humanos

Elaborado por:
Jose Masis Barrantes

Aprobado por:
Maricela Mora

Autorizado por: Pedro
Abreu

Fecha Rige:
1/8/2022

Fecha de próxima
revisión: julio 2025

2. Trabajo en condiciones de servidumbre
3. Retención ilegal o no autorizada de salarios, incluyendo el pago de honorarios por concepto de empleo y/o pago de depósito para comenzar a laborar.
4. Cualquier tipo de restricción a la movilidad o movimiento de la persona trabajadora
5. Amenazas de denuncia a las autoridades

Artículo 6. Respeto del derecho de Asociación y Negociación Colectiva. La Empresa conoce y respeta el derecho constitucional de los colaboradores de ejercer la libertad sindical, de los instrumentos de negociación colectiva y de los fueros de protección para aquellas personas que por un tema de vulnerabilidad la ley así les asigne.

De la misma manera, se insta a una cultura basada en la confianza, el respeto mutuo y el diálogo, con el fin de establecer y mantener relaciones individuales y colectivas positivas, lo cual se considera un requisito fundamental de su trabajo. Por este motivo, de parte de la empresa se promueve la comunicación directa y frecuente en el lugar de trabajo a fin de compartir conocimientos y encontrar, conjuntamente, oportunidades relacionadas con asuntos importantes.

Artículo 7. Condiciones de Empleo. La Empresa tiene el propósito de ofrecer buenas condiciones laborales a sus empleados, un entorno de trabajo seguro y



DESARROLLO
HUMANO

DESARROLLO HUMANO

DH-029-PL

TÍTULO

Versión 1.0

Política relacionada con los Derechos Humanos

Elaborado por:
Jose Masis Barrantes

Aprobado por:
Maricela Mora

Autorizado por: Pedro
Abreu

Fecha Rige:
1/8/2022

Fecha de próxima
revisión: julio 2025

saludable, así como posibilidades de empleo que permitan un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral.

Artículo 8. Salud Ocupacional. La Empresa informa y promueve la seguridad y salud ocupacional de sus colaboradores, con el propósito de lograr un ambiente de trabajo confortable y seguro y que busque la mejora continua de las condiciones para lograrlo. Sin perjuicio de lo anterior, cada trabajador es responsable de las consecuencias de seguridad de lo que hace o de lo que deja de hacer, por lo que también se requiere que cada uno de los colaboradores mantenga un alto nivel de conciencia de seguridad en el trabajo, cumpla con todas las normas de seguridad y las instrucciones de trabajo en vigor, informar inmediatamente sobre todos los accidentes, incidencias de seguridad y condiciones peligrosas a la jefatura correspondiente.

Artículo 9. Formación y Aprendizaje. El aprendizaje forma parte de la cultura de La Empresa por ello, se fomenta que los empleados de todos los niveles valoren cómo ampliar sus conocimientos y habilidades. Como parte de la Gestión de Talento, la Empresa determina las prioridades en cuanto a formación y desarrollo, las cuales deben ser llevadas a la acción por los empleados, los jefes y por Recursos Humanos.

Las principales fuentes de aprendizaje son la experiencia y formación en el trabajo. Los jefes tienen la responsabilidad de guiar y formar a los empleados para



DESARROLLO
HUMANO

DESARROLLO HUMANO

DH-029-PL

TÍTULO

Versión 1.0

Política relacionada con los Derechos Humanos

Elaborado por:
Jose Masis Barrantes

Aprobado por:
Maricela Mora

Autorizado por: Pedro
Abreu

Fecha Rige:
1/8/2022

Fecha de próxima
revisión: julio 2025

que prosperen en sus puestos actuales.

Los empleados deben comprender la importancia de la mejora continua, así como de compartir abiertamente sus conocimientos e ideas con sus compañeros. Por ello, se fomentarán prácticas como el desarrollo profesional lateral, el aumento de responsabilidades y los equipos multidisciplinarios para adquirir habilidades adicionales y enriquecer el contenido de sus puestos de trabajo.

Artículo 10. Remuneración. La Empresa cree en la remuneración competitiva y justa, entendiéndose tanto el salario base, pagos variables, y otros beneficios, teniendo en cuenta la rentabilidad del negocio, el rendimiento individual y las prácticas de mercado pertinentes. La Empresa compensa a sus trabajadores en el nivel de mercado correspondiente y lleva a cabo estudios de mercado periódicos para garantizar un posicionamiento de empresa correcto y competitivo.

Artículo 11. Contribuir a la erradicación de la corrupción. Como un deseo de cumplir con los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, La Empresa se compromete a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno, además forma parte de la lucha para combatir el blanqueo de capitales, la corrupción, el terrorismo y otros delitos graves.

Artículo 12. No discriminación en el empleo. De conformidad con el artículo 404 del Código de Trabajo, se prohíbe en la empresa toda discriminación en el trabajo



DESARROLLO HUMANO

DH-029-PL

TÍTULO

Versión 1.0

Política relacionada con los Derechos Humanos

Elaborado por:
Jose Masis Barrantes

Aprobado por:
Maricela Mora

Autorizado por: Pedro
Abreu

Fecha Rige:
1/8/2022

Fecha de próxima
revisión: julio 2025

por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, identidad de género, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra condición o característica personal análoga.

Sección III

Consideraciones finales

Artículo 12: Para todo lo que no se regule en el presente documento, se aplicará lo dispuesto el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas.

Sección IV

Sanciones

Artículo 13: El incumplimiento de esta política laboral dará lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria, según lo dispuesto por la legislación laboral costarricense. Para la aplicación de una sanción, se tomará en cuenta la gravedad de la falta y el perjuicio ocasionado por el incumplimiento del colaborador.