

## **Política de relaciones laborales con vínculos Familiares o Sentimentales**

Costa Rica y otros países

Agosto 2023

**Objetivo.** En el presente documento se establece el proceder de VLA con respecto a familiares que trabajen dentro de VLA y quienes tengan una relación sentimental..

El objetivo de esta política es promover un ambiente de trabajo profesional, equitativo y libre de conflictos de interés, al establecer directrices claras con respecto a las relaciones laborales entre empleados que tengan vínculos familiares o sentimentales en la misma empresa.

**Alcance.** Esta política se aplica a todos los empleados de la empresa y busca prevenir situaciones de favoritismo, desequilibrio y conflictos de interés en el entorno laboral.

### **Directrices**

**Reportar la relación o parentesco:** Los colaboradores deben de reportar cualquier relación familiar o sentimental con otro empleado a Recursos Humanos. Esta información será manejada de manera confidencial.

**Relaciones de Jefatura y Subordinación:** En caso de que colaboradores que tengan una relación familiar o sentimental actúen como jefes y subalternos en la misma cadena de mando, se debe tener la claridad de las políticas internas relacionadas a ética, conducta y cumplimiento de KPIs.

**Confidencialidad:** Los empleados que tengan vínculos personales deberán mantener una estricta confidencialidad y respeto a los asuntos laborales y evitar cualquier discusión o toma de decisiones que pueda influir su relación personal dentro del entorno laboral.

**Reporte de Situaciones:** Los colaboradores dentro o fuera del equipo están en la obligación de reportar cualquier situación anómala que suceda entre las partes, o bien que afecte la carrera profesional, puesto actual, funciones, desempeño, de los integrantes del equipo. La empresa tomará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de esta política.

**Evaluación de Desempeño:** Las evaluaciones de desempeño y promociones se llevarán a cabo de manera justa y objetiva, independientemente de cualquier relación personal. Los coordinadores y gerentes deberán demostrar profesionalismo y equidad en la evaluación de sus subordinados.

**Consecuencias:** El incumplimiento de esta política, falta de ética y profesionalismo puede dar lugar a medidas disciplinarias, que van desde la reasignación de roles hasta la terminación del contrato laboral de una o ambas partes, dependiendo de la gravedad de la infracción y las circunstancias involucradas.

**Implementación:** Esta política será comunicada de manera efectiva a todos los empleados a través de correo electrónico y nuestro sitio de Políticas de Empresa. Recursos Humanos será responsable de monitorear y asegurar el cumplimiento de esta política, además de proporcionar orientación en casos particulares.

**Vigencia:** Esta política entra en vigencia a partir de la fecha de su emisión. La empresa se reserva el derecho de realizar modificaciones en función de las necesidades y circunstancias cambiantes, asegurando siempre la justicia y el bienestar de todos los empleados.