



POLÍTICA DE SALVAGUARDA

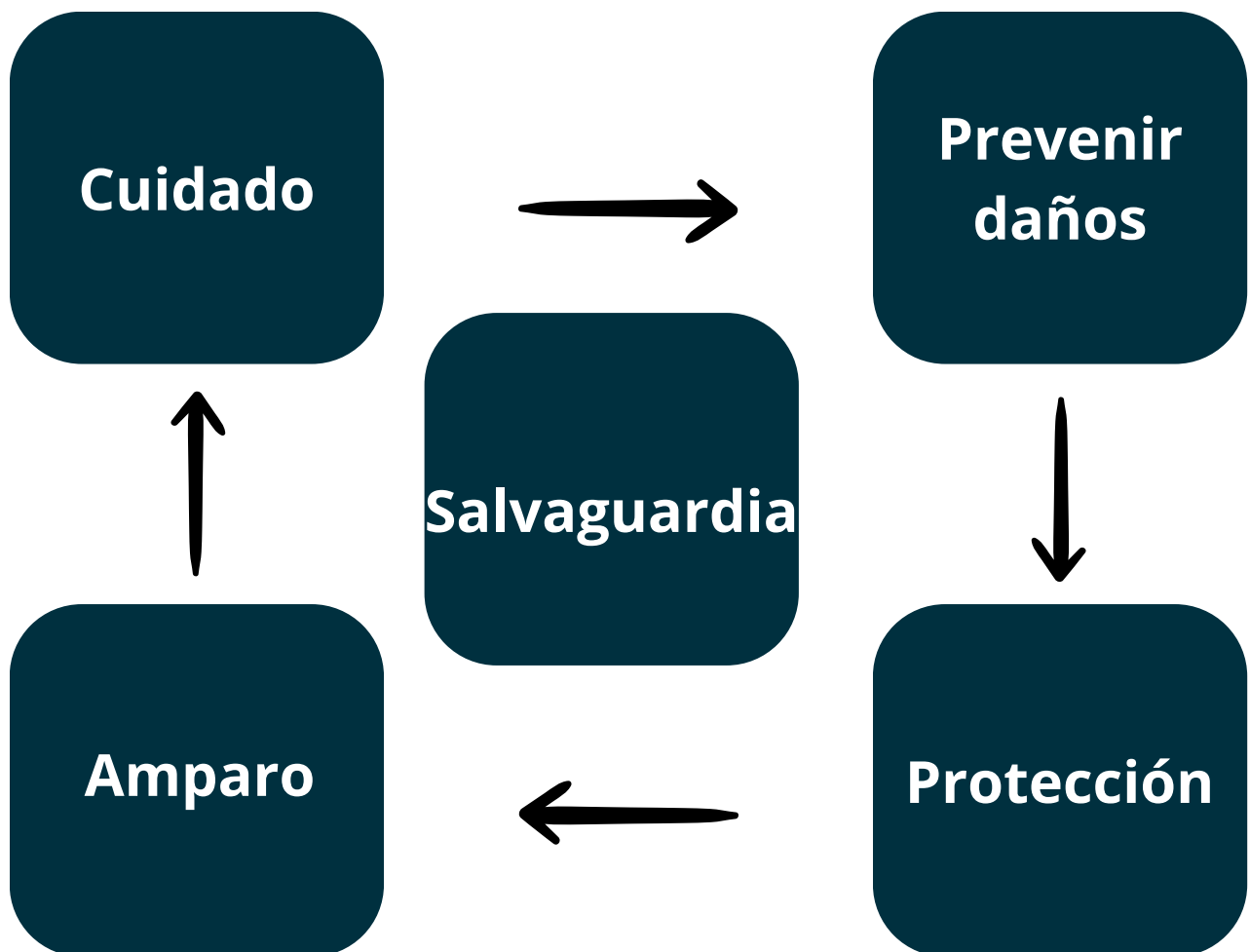


¿Qué se entiende por salvaguarda?

Es una medida de protección y amparo de alguien o algo que se encuentra en riesgo o peligro de sufrir daños.

En el contexto que nos ocupa, la política de salvaguarda está enfocada en prevenir el abuso contra personas vulnerables, de manera especial el abuso sexual contra menores, mujeres y otras personas frágiles llevado a cabo en nuestro entorno de trabajo.

Asimismo aboga por la protección de personas que de un modo particular puedan ser víctimas de comportamientos sexuales ilícitos.



¿Qué es una política de salvaguarda?

Es una declaración de principios, valores y compromisos asumidos por la institución con el fin de prevenir y erradicar el abuso contra personas vulnerables, de modo especial el abuso sexual contra menores, mujeres, personas discapacitadas y víctimas especiales.

Incluye medidas prácticas para evitar la ocurrencia de abusos y para sancionar y reprochar entre sus relacionados las conductas sexuales indebidas y denigrantes.

Medidas prácticas para prevenir, evitar y sancionar el daño causado a personas vulnerables en nuestro entorno de trabajo.

Principios, valores, creencias y compromisos asumidos por la institución para proteger a la gente.

Antecedentes de la Política de Salvaguarda del Centro

En los últimos años, Iglesias, organismos internacionales y las organizaciones de la sociedad civil han estado en el centro de atención de la comunidad internacional debido a escándalos de corrupción y abuso sexual contra poblaciones vulnerables, especialmente mujeres y menores.

- Esto ha puesto de manifiesto el abuso de confianza y la pérdida de perspectiva ética en algunas personas que han estado vinculadas al trabajo social y la acción humanitaria, violentando la filosofía, los principios y las normas de trabajo de cientos de personas y organizaciones del mundo que han surgido con vocación de servicio a las personas más necesitadas.
- En la última década, en todas las regiones del mundo, se han revelado muchos escándalos de abuso sexual en decenas de instituciones y organismos internacionales, que incluyen a líderes de Iglesias, sacerdotes y pastores, médicos y maestros,

y a funcionarios de organismos internacionales y humanitarios de la ONU, la Cruz Roja, Oxfam GB y Médicos Sin Fronteras, entre otros.

A raíz del impacto negativo de estos escándalos se ha extendido la conciencia pública de que debemos estar más atentos a prevenir el abuso sexual y la conducta indebida.

Esto ha llevado a las organizaciones de la sociedad civil y a la sociedad en general a exigir **Códigos de Conducta** contra el comportamiento ilícito y **Políticas de Salvaguardia** contra el abuso sexual a menores, mujeres y demás grupos vulnerables.





En la Iglesia Católica, el Papa Francisco y otros líderes, además de pedir perdón y demandar la reparación de las víctimas, han propuesto que todos los actores eclesiales y todas las obras pastorales asuman compromisos firmes contra el abuso y la explotación sexual.

La Compañía de Jesús, en su 36 Congregación General, celebrada en 2018, se comprometió a promover una cultura de protección y seguridad para prevenir y erradicar actos de abuso y opresión sexual contra las personas, especialmente menores, mujeres y grupos vulnerables.

A raíz del impacto negativo de estos escándalos se ha extendido la conciencia pública de que debemos estar más atentos a prevenir los comportamientos sexuales ilícitos.

En nuestra región este compromiso se ha expresado en el Código de Conducta adoptado por la Compañía de Jesús en la Provincia de las Antillas, el cual convoca, emplaza e interpela a todas las obras apostólicas jesuitas a dar testimonio de la disposición de la 36 CG de promover conductas coherente con los valores cristianos y humanistas, comprometidas con una cultura de transparencia y salvaguarda que permita prevenir y sancionar los actos de abuso de confianza y de opresión a las personas, incluyendo el acoso y la explotación sexual.

En el **Centro Montalvo**, independientemente de los requerimientos del contexto institucional e internacional, hemos asumido como política interna el Código de Conducta de la **Compañía de Jesús de la Provincia de las Antillas**, y con base en éste hemos adoptado nuestra política de salvaguarda y protección de las personas contra conductas sexuales ilícitas.



¿Qué objetivos queremos lograr con las medidas de salvaguarda?

- Que las personas que están inmersas en los procesos de trabajo del Centro Montalvo, (*incluyendo empleados/as, voluntarios/as, colaboradores, suplidores, relacionados y beneficiarios*) puedan sentirse en un ambiente laboral libre de hostigamiento, acoso y abuso sexual, y en el que existe “tolerancia cero” contra la discriminación y los abusos sexuales.
- Que nuestro personal conozca los principios, orientaciones, mandatos y mecanismos de acción que debemos utilizar para garantizar que en nuestras actividades sean observados

dichos valores y vigilada la protección de las personas, particularmente aquellas en riesgo de ser víctimas de abuso sexual. Asimismo abogaremos porque nuestros suplidores y relacionados que sean contratados por la institución también observen estas normativas de acción.

- Cuidar con eficacia que ningún empleado del Centro, consultor o persona vinculada a nuestros programas de trabajo pueda dañar a personas beneficiarias y relacionadas con nuestra misión a cualquier nivel.
- Asimismo, esta política se propone explicitar mandatos específicos para asegurar la salvaguarda de poblaciones vulnerables que acompañamos, en particular mujeres, jóvenes, pobladores comunitarios, trabajadores/as migrantes y las hijas e hijos de estos.

Ámbitos de aplicación de la política de salvaguarda

Esta política abarca a todo el personal que labora en el **Centro Montalvo** y a sus relaciones con suplidores, beneficiarios/as, consultores/as, socios/as y directivos/as. Nadie que trabaje para el Centro está exento de cumplirla. Esta política se comunicará al momento de reclutamiento, durante la inducción y será tema de evaluación de desempeño.

Esta política también tendrá su alcance en el ámbito externo. Por un lado tocará la relación particular del Centro con sus beneficiarios, con los líderes y activistas de los grupos que son apoyados por la institución. También se hará presente en el marco de relación con aliados, redes y articulaciones sociales.

Marco conceptual de nuestra política de salvaguarda

Está construida con un enfoque basado en derechos, y por lo tanto toma en cuenta y reivindica la convencionalidad universal sobre la dignidad de las personas y el derecho de la gente a tener derechos y a exigirlos.

Un aspecto central de este enfoque es que todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos y que por tanto nadie merece ser denigrado ni tratado con crueldad y barbarie. La protección de las personas menores y de las mujeres constituye un mandato universal de el derecho internacional de los derechos humanos.

PARTE II

Salvaguarda de Menores

Política de Protección de Menores del Centro Montalvo.

El Centro Montalvo considera que todos los niños, niñas y adolescentes son sujetos de derecho, y por tanto deben gozar de los derechos fundamentales consagrados universalmente para personas en su condición de desarrollo, tal y como lo establecen la Constitución de la República, el Código del Menor y la Convención Internacional de los Derechos de la Niñez. Dichos derechos son de orden público, irrenunciables, intransigibles y exigibles, motivos por los cuales la institución está comprometida con procurar su protección.

El objetivo de la política de salvaguarda de menores

es hacer explícito el compromiso del Centro Montalvo con la salvaguardia de la niñez frente a toda clase de daños o abusos, incluyendo la explotación y el abuso sexuales, los abusos físicos o psicológicos y la desprotección social.

Normas de protección de menores

El Centro Montalvo establece que todos sus empleados y empleadas, socios y personas vinculadas a la ejecución de sus programas de trabajo deben comportarse de acuerdo con el siguiente modo de proceder:

- Tratar a los menores con respeto y dignidad independientemente de su identidad sexual, étnica, religiosa, nacionalidad, origen social u otra diversidad.
- Adoptar un lenguaje apropiado y respetuoso, y bajo ninguna circunstancia asumir un comportamiento abusivo, obsceno, sexualmente hostil, libidinoso e impúdico, intencionalmente humillante y denigrante.
- No involucrar a menores, sea niña o niño, en relaciones sexuales activas de ningún tipo ni involucrarse con adolescentes menores de 18 años, en formas de intercambio de servicios sexuales bajo ninguna modalidad o condición. No está permitido ninguna clase de abuso infantil, ya sea físico, sexual, emocional o psicológico,

ni involucrarse jamás en ninguna clase de acoso, hostigamiento o explotación sexual, de forma directa o a través de redes sociales o de cualquier otro medio.

- No ser parte de prácticas que justifican la violencia contra los menores, formas de violencia intrafamiliar, escolar y comunitaria que consienten el maltrato cruel, el matrimonio infantil y la trata de menores. No consentir ni ser indiferente ante el empleo de castigos físicos o humillantes con niñas o niños.
- No usar ni consentir el uso del trabajo infantil en el desarrollo de los programas y proyectos que lleva a cabo la institución, por el contrario, favorecer que las familias y el Estado asuman responsabilidades para que los menores no lleven a cabo actividades que interfieren con su tiempo de educación, ocio y desarrollo humano.

- No participar en cuidados personales que las niñas o niños puedan hacer por sí mismos, por ejemplo, asearse, bañarse o vestirse.
- No usar computadoras, teléfonos móviles, videocámaras, cámaras fotográficas o redes sociales para explotar o acosar a niñas o niños, ni acceder a materiales de explotación sexual infantil por ningún medio.
- Reportar inmediatamente sus preocupaciones por la seguridad o el bienestar de una niña o niño y por una posible infracción a la política de salvaguardia y protección de menores, de acuerdo con los procedimientos de reporte establecidos en la institución para la protección de menores.
- Procurar que haya otros adultos presentes cuando tenga que trabajar con niñas y niños, preferiblemente familiares o tutores de estos.

- Siempre que sea posible asegurarse de la compañía de otro adulto. No dormir junto a niñas o niños sin supervisión exceptuando casos de imperiosa necesidad; en caso de que sea necesario, se debe informar al superior inmediato de la institución y entre ambos procurar, si es posible, la presencia de otra persona adulta.

Infracciones, sanciones, denuncias y mecanismos de referencia y apoyo.

- 1.No se tolerará inobservancia a esta política; en caso de que se produzca, puede acarrear procedimientos disciplinarios incluyendo la rescisión de contrato, la anulación de acuerdos de colaboración y la suspensión de compra de servicios a consultores y suplidores.
- 2.Se prohíbe visitar y pernoctar con menores en hoteles, moteles o cualquier establecimiento afín, a no ser que estén acompañados por sus padres o tutores, excepto cuando sea para una actividad institucional previamente planificada y se cuente además con la autorización escrita de los padres o tutores.

3. Se prohíbe la explotación sexual infantil, la comercialización, prostitución y uso de la pornografía de niños, niñas y adolescentes.

A los fines antes señalados, la institución hará una evaluación de cualquier evento que se presente y del comportamiento adoptado por sus empleados/as y demás personas relacionadas respecto a la normativa anterior.

En caso de que tenga lugar alguna transgresión a dicha normativa, la institución sancionará ejemplarmente dicha falta, en el nivel y en la forma en que corresponda, procurando antes que todo la protección y cuidado de la víctima.

A los fines antes señalados, la institución hará una evaluación de cualquier evento que se presente y del comportamiento adoptado por sus empleados/as y demás personas relacionadas respecto a la normativa anterior.

En caso de que tenga lugar alguna transgresión a dicha normativa, la institución sancionará ejemplarmente dicha falta, en el nivel y en la forma en que corresponda, procurando antes que todo la protección y cuidado de la víctima.

Canales de denuncia y seguimiento

El Centro Montalvo ha habilitado los siguientes medios ante cualquier situación:



salvaguardas@centromontalvo.org



809-682-4448

La Dirección está comprometida con dar seguimiento a cualquier denuncia e inquietud que sobre el particular le sea dado a conocer, e internamente deberá presentar un reporte a la Junta Directiva del seguimiento brindado en los casos que les fueran reportados.

Responsables de aplicación: Equipo de Dirección Ejecutiva y Coordinación de Recursos Humanos

PARTE III

Salvaguarda de víctimas de conductas ilícitas

Política de protección para víctimas especiales de comportamientos ilícitos.

El Centro Montalvo considera que todas las personas tienen dignidad, y por tanto deben gozar de los derechos fundamentales convenidos universalmente en la Carta Internacional de los Derechos Humanos, tal y como lo establecen la Constitución y las leyes de la República Dominicana.

Dichos derechos son de orden público, irrenunciables, intransigibles y exigibles, motivos por los cuales la institución está comprometida con procura su ejercicio, su respeto y protección.

Las conductas ilícitas son actitudes y prácticas generalmente reñidas con la ley, las buenas costumbres, la responsabilidad social y la moral social y pública.

Las actitudes ilícitas más comunes en las organizaciones/instituciones son:

El abuso de poder

El conflicto de interés

El acoso sexual o laboral

La discriminación étnica, de género, etc

Fraude, soborno o robo

**El abuso en el uso del alcohol y el uso
sustancias prohibidas**

Estas conductas ilícitas afectan directamente a personas, organizaciones, comunidades e instituciones. Para salvaguardar la integridad y la dignidad de personas que son víctimas especiales de los comportamientos ilícitos, el Centro Montalvo ha adoptado principios, valores y mandatos que todo su personal debe conocer y comprender, tanto para practicarlos como para promoverlos y exigirlos entre sus suplidores y relacionados.

El objetivo de esta política

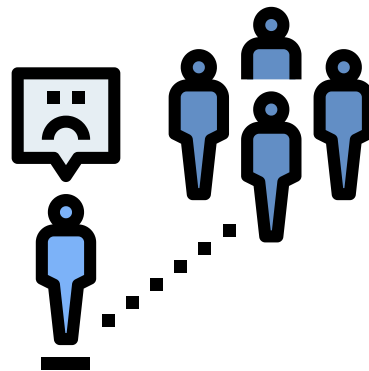
Es hacer explícito el compromiso del Centro Montalvo con la salvaguarda de las víctimas especiales de comportamiento ilícitos a fin de prevenir y procurar la sanción de toda clase de daños y abusos contra la integridad de las personas, incluyendo el acoso sexual y laboral, el trato cruel, hostil y humillante.

Normas de Protección para Víctimas de acoso laboral, acoso sexual y otras formas de hostigamiento y humillación

Las personas que laboran en el Centro y las personas con quienes trabajamos tienen derecho a ser tratados con dignidad y respeto.

El trato hostil o humillante de forma sistemática en el ámbito laboral constituye un comportamiento ilícito que la institución no aprueba. A menudo esto es resultado de un mal ejercicio del poder y refleja la ausencia de herramientas gerenciales para resolver conflictos y ejercer la autoridad con liderazgo asertivo.

Algunos de los síntomas comunes del acoso laboral son: aislamiento social, dificultades en la comunicación, desprestigio profesional, aumento de estrés o ansiedad.



El Centro Montalvo establece que todos sus empleados y empleadas, socios y personas vinculadas a la ejecución de sus programas de trabajo deben comportarse de acuerdo con el siguiente modo de proceder:

- Toda persona que trabaje en el Centro Montalvo debe ser tratado y debe tratar a sus colegas de trabajo con respeto y dignidad, independientemente de su identidad sexual, étnica, religiosa, nacionalidad, origen social u otra diversidad.
- Adoptar un lenguaje apropiado y respetuoso, y bajo ninguna circunstancia asumir un comportamiento hostil, intencionalmente humillante, denigrante y cruel. La burla sistemática basada en el irrespeto a la diversidad constituye un factor que afecta el ambiente y la convivencia laboral entre los equipos de trabajo.

- No ser parte de ideas, comportamientos y prácticas que justifiquen el ejercicio abusivo del poder contra los grupos vulnerables con quienes trabaja ni con las personas proveedoras de servicios en la institución.
- No está permitido ninguna clase de abuso de poder hacia el personal o hacia las personas relacionadas con el Centro, ya sea físico, sexual, emocional o psicológico. Tampoco es tolerado que proveedores o personas contratadas por la institución irrespeten la dignidad del personal ni de las personas o grupos vulnerables con quienes el Centro trabaja.
- No usar ni consentir el uso de comportamientos ilícitos que degradan la dignidad de las personas con quienes trabaja la institución,

en particular no está permitido la violencia física ni verbal entre colegas de trabajo, ni el acoso sexual, ni cualquier forma de hostigamiento sistemático(físico, emocional o moral) que degrade la dignidad de la otra persona basado en el irrespeto a la diversidad o la diferencias étnicas, culturales, políticas, físicas, etc.

- No usar computadoras, teléfonos móviles, video cámaras, cámaras fotográficas o redes sociales de la institución para darle un trato hostil o vejatorio a colegas y relacionados mostrando irrespeto a la diversidad, derecho a la integridad y a la intimidad que tienen las personas. En los equipos de Información y comunicación de la institución no está permitido el uso y consumo de pornografía ni otras formas de imagen y datos que constituyan o justifican un trato cruel y degradante de las personas.

- Reportar sindilación sus preocupaciones por las actitudes de acoso laboral, acoso sexual u otra forma de hostigamiento que degraden las relaciones entre colegas de trabajo, de acuerdo con los procedimientos de reporte establecidos en la institución para la protección de sus trabajadores/as. Evitar el uso sistemático del rumor como forma de comunicación interna, pues esto agrava las relaciones entre pares.

Normas de contacto con destinatarios, empleados y colaboradores (particularmente mujeres, migrantes y grupos especiales vulnerables)

- Procurar que las relaciones de trabajo y de convivencia social entre colegas de trabajo y las que se llevan a cabo con las personas adultas beneficiarias de los proyectos que desarrollamos estén basadas en el respeto mutuo, las buenas costumbres, el consentimiento recíproco y el comportamiento lícito.

- No está permitido tocar o coquetear sin el correspondiente consentimiento a las personas colegas de trabajo ni a quienes están vinculadas a los programas de la institución. Esto no significa una limitación para que de forma lícita las personas se relacionen y compartan sus afectos con responsabilidad y de forma lícita, sin generar grupismo en los equipos de trabajo generen efectos nocivos en el ambiente laboral.
- Salvo una situación excepcional de emergencia, o que se haya configurado un proyecto abierto de pareja, no está permitido al personal de la institución dormir en pareja con personas en eficiarias de los recursos y servicios que el Centro ofrece a personas en condiciones frágiles de vulnerabilidad.

Normas de protección y seguridad de las personas en riesgo que precisan de protección, particularmente mujeres, migrantes y grupos especiales vulnerables)

- Procurar que las personas amenazadas y en riesgo de perder la vida o sufrir agresiones y violencia física, ya sean empleadas del Centro o beneficiarias de nuestros programas, efectivamente puedan recibir la protección debida, en primer término recibiendo asistencia humanitaria inmediata para contar con un refugio solidario, y en segundo término refiriéndolea las figuras institucionales de protección establecida en la ley para estos casos.

- Gestionar asistencia legal, ordenes de alejamiento y protección, recursos de amparo y HabeasCorpus y cualquier otra figura jurídica que sea conveniente para gestionar la protección y seguridad de las personas que laboran en la institución o que estén directamente relacionadas con sus programas y proyectos.
- No se permite el uso de los equipos de tecnología de información y comunicación, ni los equipos de transporte de la institución para hacer exposición de las personas y/o poner en riesgo la vida de quienes laboran y colaboran en la institución. Nadie puede ser obligado a asumir riesgos mayores que los que su propia conciencia y compromiso en libertad le permita.

- Ningún empleado a título personal está autorizado a asumir, en nombre de la institución, compromisos y riesgos que comprometan la identidad y funcionamiento de la institución, e incluso su propia vida.

Infracciones, sanciones, denuncias y mecanismos de referencia y apoyo a esta salvaguarda

- No se tolerará inobservancia a esta política; en caso de que se produzca, puede acarrear procedimientos disciplinarios incluyendo la rescisión de contrato, la anulación de acuerdos de colaboración y la suspensión de compra de servicios a consultores y suplidores. En casos en que el desconocimiento de esta política constituya un delito, o esté comprometido con la ley laboral y las normas penales del país, la institución procederá conforme a lo que sea más conveniente y justo para la víctima.

- Se prohíbe el acoso laboral y sexual en el trabajo y la explotación social o el uso de comportamientos ilícitos en el trato con personas empleadas y/o relacionadas con el Centro. De manera especial es prohibido el uso abusivo de los recursos que la institución pone en manos de sus empleados para sacar provecho personal de ellos y gestionarse favores sexuales y emocionales a cambio de los servicios que la institución ofrece a personas vulnerables, discriminadas y empobrecidas.
- Se prohíbe la explotación sexual, la comercialización, prostitución y uso de la pornografía utilizando recursos de la institución y exponiendo en riesgo su reputación y compromiso con la dignidad de las personas.

PARTE IV

Gerencia institucional de nuestra política de salvaguarda

1. Punto focal de gestión de la política de salvaguarda, persona, equipo personal,
2. Forma de contacto, forma de presentar denuncia.
3. Forma institucional de manejar las denuncias y mecanismo de atención y resolución del conflicto que suscite un caso.
4. Medidas de referimiento y apoyo
5. Medidas de reclutamiento del personal y formación permanente en valores de respeto de la integridad de las personas.
6. Medidas de reclutamiento de proveedores de servicios, otros. Inclusión en los

7. TDR, en los Perfiles y las Descripción de Puestos

8. Medidas de sanción extraordinaria y referencia al sistema judicial.

Bases Legales de esta política de salvaguarda

- Las convenciones y pactos internacionales que forman parte de la Carta Internacional de los Derechos Humanos.
- La Constitución de la República Dominicana y las leyes nacionales que protegen los derechos de las personas, de un modo especial los derechos de poblaciones vulnerables y discriminadas y/o de grupos socialmente subalternos en el sistema económico, político y social.

- Adicionalmente se fundamenta en las definiciones de la Congregación General 36, el Códigode Ética y otros documentos de posición de la Compañía de Jesús en América Latina.

Bases de la Contratación Laboral – Normativas sobre obligaciones y responsabilidades del trabajador

El Título IV del Código de Trabajo establece los derechos y obligaciones que se derivan de la contratación de un trabajador en la República Dominicana. Muchas de estas obligaciones tienen que ver con comportamientos que se entienden razonables y de la misma manera se señalan cuestionamientos a comportamientos perjudiciales que podrían acarrear sanciones.

En el contrato de trabajo se pueden añadir cláusulas supletorias a las que se indican en el Código de Trabajo siempre y cuando puedan redundar en beneficio del trabajador y estén acordes con las normas legales del país.

Bases de la Contratación Laboral – Normativas sobre obligaciones y responsabilidades del trabajador

Desde los Artículos 40 a 42:

- Las facultades de dirección del empleador deben ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la institución sin perjuicio de la preservación y mejoría de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.
- El empleador está facultado para introducir cambios que sean necesarios en las modalidades de la prestación, siempre que sean razonables y no alteren las condiciones esenciales del contrato, ni causen perjuicio al trabajador.

Desde los Artículos 40 a 42:

- Frente a las faltas el empleador sólo puede aplicar como medidas disciplinarias: 1. Amonestación; 2. Anotación de las faltas en el record del trabajador. En caso grave podría ejercer el desahucio conforme se establece en el Artículo 88.

Desde el artículo 43:

- Los sistemas de controles de la gestión del trabajo siempre deben salvaguardar la dignidad del trabajador y deben practicarse con criterios objetivos, los que deben tener en cuenta la naturaleza de la institución y el lugar donde deben aplicarse.

Desde el artículo 43:

- Los sistemas de control deben ser puestos en conocimiento del Departamento de Trabajo y de los empleados. Estos pueden verificar si se afecta a no la dignidad del trabajador.

Desde el artículo 44:

Obligaciones del Trabajador

- Someterse a reconocimiento médico bajo determinadas condiciones.
- Asistir con puntualidad al lugar en que deba presentarse para prestar sus servicios y desempeñarlos en la forma convenida.

- Observar rigurosamente las medidas preventivas o higiénicas exigidas por la ley para seguridad y protección del personal en el mundo del trabajo, según niveles de riesgo.
- Guardar rigurosamente los secretos técnicos o de confidencialidad de la institución, tanto en aquellos en que concurra directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimientos, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio a la institución donde labora.
- Conservar en buen estado los equipos que tenga a su cargo, uso y cuidado., sin que sea responsable de su deterioro normal.
- Reportar oportunamente averías que puedan ser reparada a tiempo.

Desde el artículo 45:

- Presentarse al trabajo o trabajar en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga;
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, salvo las excepciones que para ciertos trabajadores establezca la ley.
- Hacer colectas en el lugar en que prestan servicios durante las horas de éste.
- Usar los equipos, útiles y herramientas suministradas por el empleador en trabajo distinto de aquel a que estén destinados, o sin su autorización previa.
- Extraer del establecimiento equipos y útiles del trabajo sin permiso del empleador.
- Hacer durante el trabajo cualquier tipo de propaganda religiosa o política.

Desde el artículo 46:

- Mantener las instalaciones de las oficinas en condiciones sanitarias apropiadas.
- Proporcionar gratuitamente medicamentos preventivos que indiquen las autoridades sanitarias en virtud de la ley, en caso de enfermedades epidémicas.
- Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de equipos, maquinarias y material de trabajo.
- Instalar para el personal por lo menos, un botiquín de primeros auxilios.
- Proveer oportunamente los materiales y equipos que los empleados requieren para realizar el trabajo que han convenido.
- Mantener el local seguro para el depósito de los equipos y materiales que usan los empleados.

- Pagar al trabajador el salario correspondiente a tiempo.
- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Desde el artículo 47:

Prohibiciones a los empleadores

- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo relativo a las condiciones de éste.
- Obligar a los trabajadores a que compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

- Hacer colectas y suscripciones en los centros de trabajo.
- Ejercer presión en los trabajadores para que voten por determinada candidatura
- Influir en las actuaciones políticas o en las creencias religiosas de los trabajadores.
- Apropiarse o retener por su sola voluntad, equipos propios de los empleados a título de indemnización, garantía o compensación.
- Presentarse en el establecimiento en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga.
- Ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse de acoso sexual, o apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes.
- Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley

Política de Salvaguarda

