

	Política Interna contra el Acoso Laboral, Moral y Psicológico.	Código: POL-29
	Versión: 03	Página 1 de 10

I. OBJETIVO

El presente procedimiento busca prevenir, prohibir y sancionar el acoso laboral, moral y psicológico, en contra de los trabajadores durante el desempeño de sus funciones. La Empresa se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de acoso laboral, moral y psicológico, independientemente de la fuente del mismo, ya sea ocasionado por un colaborador, superior o Gerencia.

II. ALCANCE:

Esta política es de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de **Laboratorios Zepol S.A.**, sin distinción de la modalidad de su contrato laboral, ni nivel jerárquico con el fin de garantizar la integridad física y psicológica de todos los trabajadores, contratistas y visitantes.

III. RESPONSABILIDADES:

Cada jefe inmediato es responsable de velar porque no se generen acciones de acoso laboral, moral y psicológico en el departamento a cargo.

Todo trabajador es responsable de informar a la Oficina de Gestión del Talento cuando sufra o sea testigo de este tipo de acciones.

Política Interna contra el Acoso Laboral, Moral y Psicológico.	
CODIGO: POL-29	VERSIÓN: 03
PAGINA	Página 2 de 10

IV. DEFINICIONES:

1. **Acoso laboral, moral y/o psicológico en el trabajo:** Es toda conducta que, ocasionada por una persona o un grupo de personas, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica extrema y que con su repetición o sistematización en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, atente o busque herir, humillar, ofender o amedrentar a una víctima, con el fin de degradar el ambiente laboral, sus condiciones materiales de empleo, perturbar el ejercicio de sus labores, afectar su desempeño y cumplimiento laboral, lesionar su estado general de bienestar personal, destruir sus redes de comunicación o su reputación y conseguir de esta forma, su desmotivación laboral. Incluye el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo.
2. **Representante patronal:** De conformidad con el artículo #5 del Código de Trabajo, se entiende como representante patronal todo aquel trabajador que ostente el puesto de director, gerente, administrador, supervisor, o cualquier otro similar, en el tanto ejerza funciones de dirección y administración a nombre de La Empresa

V. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Sección I

Sobre el Acoso Laboral, Moral y Psicológico

Artículo 1. Manifestaciones: El acoso laboral, moral o psicológico puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- a) Establecer un trato despreciativo respecto de la situación de empleo, actual o futura, de quien la reciba; amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien las reciba.
- b) Uso de palabras, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, con el fin de alterar la esfera psíquica de la persona hostigada, con el fin de buscar su salida de la organización.
- c) Crear un ambiente “hostil” a través de comentarios u observaciones sobredimensionadas de las labores que desempeña el colaborador, minimizando su desempeño.
- d) Asignación excesiva de funciones, no asignación de las mismas o asignar las que sean incompatibles con su formación o con las que le corresponden según el puesto.

Política Interna contra el Acoso Laboral, Moral y Psicológico.	
CODIGO: POL-29	VERSIÓN: 03
PAGINA	Página 3 de 10

- e) Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
- f) Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
- g) Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
- h) Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- i) Difusión de rumores o de calificativos negativos, así como generar desconfianza de sus valores morales e integridad, o provocar desprestigio.
- j) Discriminación en razón de sexo, raza, nacionalidad, religión o idioma, entre otros posibles factores de discriminación.
- k) Actitud despectiva, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle “invisible”.
- l) Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- m) Intervención de los medios de comunicación utilizados por el colaborador, tales como teléfono, fax, correos, correos electrónicos y otros, contrarios a las políticas y normas de **La Empresa**.
- n) Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
- o) Intervención en el ámbito privado y personal del colaborador.
- p) Evadir los reconocimientos a que pueda ser objeto.
- q) Rechazo de la víctima por razones estéticas, de posición social o económica, relegando su capacidad o potencial humano.
- r) Cualquier otra conducta que presuma un ánimo de perjuicio, sea que provenga de un superior, o bien de los propios compañeros o bien de un nivel inferior hacia un nivel superior.
- s) Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.

Se entiende que cualquier otra conducta tendiente a generar un sentimiento de opresión, rechazo, desmotivación o similar y que no haya sido incluida en el anterior listado, desplegará los mismos efectos y consecuencias indicados en la presente política.

Las anteriores manifestaciones se valorarán independientemente de la naturaleza y/o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes, y de los antecedentes de cualquiera de ellas.

Artículo 2. **La Empresa** 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.

Es responsabilidad de **la Empresa**, mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, así como prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso laboral, moral y psicológico en el trabajo.

Política Interna contra el Acoso Laboral, Moral y Psicológico.	
CODIGO: POL-29	VERSIÓN: 03
PAGINA	Página 4 de 10

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso laboral, moral o psicológico, los mecanismos con que contará **La Empresa**, entre otros, son los siguientes:

- a) Promover una sistemática y activa divulgación del presente procedimiento entre los colaboradores y distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el acoso laboral, moral y psicológico.
- b) Informar a todos los colaboradores sobre el procedimiento a seguir en caso de sufrir acoso laboral, moral y psicológico.
- c) Desarrollar actividades con el fin de capacitar y sensibilizar al personal en esta problemática y su prevención.
- d) Publicar este procedimiento en el medio oficial que **La Empresa** designe e informar a la organización mediante circulares, comunicados o cualquier otro mecanismo su vigencia, así como toda la normativa que al respecto se disponga.
- e) Cualquier otro mecanismo que estime necesario **La Empresa**.

Artículo 3: Las jefaturas de **La Empresa** deben:

- a) Mantener un entorno de trabajo en el que todos los colaboradores son libres de acoso laboral, moral y psicológico.
- b) Recibir las quejas o denuncias, comprender el carácter y la base de fundamento de la queja y ponerse en contacto con Gestión de Talento para discutir los pasos apropiados a seguir para dar atención a las mismas.
- c) Garantizar que no haya ninguna represalia hacia los colaboradores por informar una conducta hostigadora de carácter laboral.

Artículo 4: Los colaboradores de **La Empresa** son responsables de eliminar comportamientos de acoso laboral, moral y psicológico en el lugar de trabajo e informar de casos que, razonablemente, crean que violan este procedimiento.

Sección II

De la protección a la víctima de acoso laboral, moral y psicológico

Artículo 5: Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso laboral, moral y psicológico o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo. Quien formule una denuncia por acoso laboral, moral y psicológico, sólo podrá ser despedido por causa justificada originada en falta grave a los

Política Interna contra el Acoso Laboral, Moral y Psicológico.	
CODIGO: POL-29	VERSIÓN: 03
PAGINA	Página 5 de 10

deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo.

Artículo 6: Quien haya denunciado acoso laboral, moral y psicológico falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal. Asimismo, el abuso en los procedimientos descritos en el presente procedimiento podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes, de conformidad con la legislación laboral aplicable.

Sección III

De los encargados para conocer e investigar una denuncia por acoso laboral, moral y psicológico

Artículo 7: De la Comisión Investigadora. La Comisión Investigadora es el órgano encargado de tramitar las denuncias por acoso laboral, moral y psicológico vigentes en **La Empresa**. Será conformada por personal de **La Empresa** y será presidida por el encargado de Gestión de Talento, quien cuenta con 5 días hábiles a partir de la recepción de la denuncia por parte de la presunta víctima y para formular ante la Gerencia de **La Empresa** una propuesta de los dos integrantes restantes.

Artículo 8: De la conformación de la Comisión Investigadora. La propuesta antes descrita deberá incluir a un supervisor o representante patronal del área al que pertenezcan las partes o en su defecto, el denunciado; y otro representante patronal totalmente ajeno a la situación, quienes no deberán estar relacionados a la situación que motiva la denuncia.

Artículo 9: En caso de que el denunciado sea el encargado de Gestión de Talento de **La Empresa**, la víctima podrá presentar la denuncia ante la Dirección General, instancia que contará con un plazo de 5 días hábiles para establecer la conformación de la Comisión Investigadora.

Artículo 10: No obstante, lo anterior, tomando en cuenta los mismos plazos anteriormente indicados, **La Empresa** se reserva la posibilidad de suscribir un acuerdo con una organización pública o privada externa especializada para el conocimiento y la tramitación de la denuncia en calidad de Comisión Investigadora, a solicitud de la Dirección de Gestión de Talento o la Dirección General.

Política Interna contra el Acoso Laboral, Moral y Psicológico.	
CODIGO: POL-29	VERSIÓN: 03
PAGINA	Página 6 de 10

Artículo 11: La Comisión Investigadora será conformada para cada proceso individual; sin embargo, en caso de que no perjudique los intereses de las partes involucradas, los nombramientos podrán prevalecer para todos los procedimientos de esta naturaleza, previa autorización de la Gerencia de Gestión de Talento.

Sección IV

De la tramitación del procedimiento

Artículo 12: Recepción de las denuncias. El colaborador que denuncie un acoso laboral, moral y psicológico presuntamente cometido por un colaborador de **La Empresa**, cualquiera que sea su rango deberá hacerlo en forma escrita ante la Dirección de Gestión de Talento o la Gerencia General, según lo descrito en la sección anterior, en el cual deberá adjuntar toda la prueba necesaria para respaldar sus argumentos.

Artículo 13: Una vez conformada la Comisión Investigadora, dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles siguientes a esta conformación, se notificará el traslado de cargos a la persona denunciada.

Artículo 14: La persona denunciada tendrá dos días hábiles para contestar el traslado de cargos, debiendo manifestarse sobre los hechos, si los reconoce como ciertos o si los rechaza por inexactos, o bien, si los admite con variantes o rectificaciones. El denunciado podrá presentar la prueba de descargo y esgrimir fundamentaciones de hecho y de derecho que considere pertinentes.

Artículo 15: Contestada la denuncia, dentro de los ocho días hábiles siguientes y en una única audiencia oral, se procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida.

El órgano competente procederá a determinar una fecha, hora y lugar para la realización de la audiencia oral y privada de recepción de la prueba testimonial, la cual debe ser notificada a ambas partes.

Es responsabilidad exclusiva de las partes, que informen a los respectivos testigos de la hora y fecha de la audiencia notificada por la Comisión Investigadora. De no presentarse, los

Política Interna contra el Acoso Laboral, Moral y Psicológico.	
CODIGO: POL-29	VERSIÓN: 03
PAGINA	Página 7 de 10

mismos se declararán inevaluables. De los testimonios quedará acta escrita o, en su defecto, el audio correspondiente a la audiencia.

Artículo 16: Durante la investigación, **La Empresa** podrá tomar las medidas cautelares pertinentes, con la finalidad de que dicha investigación no se vea obstaculizada o afectada de ninguna forma y para proteger la integridad de la persona denunciante. Por lo tanto, la Comisión Investigadora, previa solicitud de alguna de las partes y mediante resolución fundada podrá solicitar al representante patronal, entre otras, ordenar cautelarmente:

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

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso a fin de garantizar su efectividad y la protección de la presunta víctima.

Artículo 17: Durante la audiencia de recepción de pruebas, ambas partes tendrán la oportunidad de manifestarse, así como de realizar las preguntas que estimen pertinentes a los testigos, misma facultad con la cual contarán el o los miembros del órgano competente. La audiencia será grabada y a las partes se les otorgará acceso a la misma.

Artículo 18: Las partes tendrán un plazo de 3 días hábiles para para presentar las conclusiones que estimen pertinentes, lo cual no interrumpe o atrasa el plazo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 19: Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, la Comisión Investigadora, mediante resolución fundada 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 Gerencia de **La Empresa** recomendando, entre posibles aspectos, lo siguiente:

1. De probarse la falta, se le sancionará según su gravedad, conforme a la legislación laboral vigente.

Política Interna contra el Acoso Laboral, Moral y Psicológico.	
CODIGO: POL-29	VERSIÓN: 03
PAGINA	Página 8 de 10

2. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

Artículo 20: Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten podrán ser ampliados, siempre y cuando exista justa causa para ello y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia.

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

Artículo 21: En todas las fases del procedimiento toda información será tratada con absoluta confidencialidad. Dicha confidencialidad engloba tanto a las partes involucradas en el procedimiento, los miembros de la Comisión Investigadora, y los testigos que sean llamadas a comparecer en la audiencia oral y privada.

Artículo 22: Durante todo este proceso, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado y de apoyo emocional y/o psicológico de su confianza, pero en este último caso si el apoyo lo constituye un colaborador de **La Empresa**, este último deberá suscribir un convenio de confidencialidad sobre los hechos que conozca a partir de esta intervención, que debe ser totalmente voluntaria previa solicitud expresa de la presunta víctima.

Sección V

Fase recursiva del procedimiento

Artículo 23: La emisión del informe de recomendaciones por parte de la Comisión Investigadora y la resolución final por parte de la Gerencia de **La Empresa** no tendrán recurso alguno.

Artículo 24: Una vez que se haya cerrado la investigación en **La Empresa**, quien no esté satisfecho con el resultado de la investigación, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

Política Interna contra el Acoso Laboral, Moral y Psicológico.	
CODIGO: POL-29	VERSIÓN: 03
PAGINA	Página 9 de 10

Sección VI

Principios que rigen el procedimiento de acoso laboral, moral y psicológico

Artículo 25: El presente proceso estará regido por los principios de oralidad, informalidad, razonabilidad, proporcionalidad e inmediatez.

Artículo 26: Para el denunciante, las pruebas deben ser presentadas en conjunto con la denuncia por acoso laboral, moral y psicológico, o inclusive hasta notificado el traslado de cargos a la parte denunciada. Una vez debidamente notificado el traslado de cargos, no se admitirá prueba nueva, salvo la que a criterio de la Comisión Investigadora pueda incorporarse como prueba para mejor resolver.

Para el denunciado, la prueba pertinente debe presentarse con la presentación de la contestación al traslado de cargos. Una vez vencido el plazo de dos días hábiles para dicha contestación, no se admitirá prueba nueva, salvo la que a criterio de la Comisión Investigadora pueda incorporarse como prueba para mejor resolver.

Artículo 27: Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. El denunciante como el denunciado tiene la carga de la prueba y deben demostrar mediante prueba idónea sus alegatos, en aplicación de lo establecido en el artículo 317 del Código Procesal Civil.

Artículo 28: La Comisión Investigadora estudiará la prueba que conste en el procedimiento, para determinar la verdad material de los hechos relevantes y establecer la recomendación final a la Gerencia de **La Empresa**.

Artículo 29: Todas las resoluciones de la Comisión Investigadora deben ser notificadas a todas las partes del procedimiento.

Sección VII

Consideraciones finales

Artículo 30: Para todo lo que no se regule en el presente procedimiento, se aplicará lo dispuesto el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas, así como el Código Civil.

Política Interna contra el Acoso Laboral, Moral y Psicológico.	
CODIGO: POL-29	VERSIÓN: 03
PAGINA	Página 10 de 10

VI. ANEXOS

Referencias: Código de Trabajo

Código Procesal Civil.

VII. CONTROL DE CAMBIO:

VERSIÓN	RESUMEN DEL CAMBIO
03	Actualización por actualización versión