

Política para la prevención y sanción del acoso laboral de AFUP

Se establece la siguiente Política para la prevención y sanción del acoso laboral (mobbing) de la Asociación de Funcionarios Universitarios Pensionados en adelante denominada AFUP, regulación que se registrará por las siguientes condiciones:

Sección I. Normas de Acatamiento General

Artículo 1: Objetivo. Prohibir y sancionar el acoso laboral, moral y psicológico, en contra de la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales de la AFUP.

Artículo 2: Alcance. Esta política laboral es de acatamiento obligatorio para todas las personas colaboradoras de AFUP, sin distinción de su puesto, función o forma de contratación, en el desempeño de sus funciones, y deberá ser aplicada en relación con el Código de Trabajo, la legislación laboral costarricense, y las recomendaciones que en esta materia formulen las Autoridades Administrativas y Judiciales competentes, así como los Convenios Internacionales.

Sección II. Sobre el Acoso Laboral, Moral y Psicológico

Artículo 3: Definición. Se entiende por acoso laboral, moral y/o psicológico en el trabajo, toda aquella situación en la que una persona o varias, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, alterar las funciones desempeñadas en su detrimento, destruir sus redes de comunicación o su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir de esta u otras formas su desmotivación laboral. Incluye el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo.

Artículo 4: Manifestaciones. Para todos los efectos, se considerarán manifestaciones de acoso laboral moral y/o psicológico en el trabajo, las siguientes:

- a. El aislamiento o la falta de comunicación.
- b. Recargo de funciones injustificado.
- c. No asignación de funciones o asignar las que sean incompatibles con su formación y aptitudes.
- d. Difusión de rumores o de calificativos negativos, así como generar desconfianza de sus valores morales e integridad, o provocar desprestigio.
- e. Discriminación por razón de sexo, raza, nacionalidad, religión, idioma, u otra forma análoga de discriminación.
- f. Intervención de los medios de comunicación utilizados por el trabajador o la trabajadora, tales como teléfono, fax, correos, correos electrónicos y otros.
- g. Agresiones verbales sobre su persona o allegados.
- h. Intervención en el ámbito privado y personal del acosado o acosada.
- i. Ejercicio de mayor presión por parte de los superiores.

j. Evadir los reconocimientos a que pueda ser objeto.

k. Rechazo de la víctima por razones estéticas, de posición social o económica, relegando su capacidad o potencial humano.

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.

Artículo 5: Obligación general. Es obligación de las personas colaboradoras, mantener las mejores relaciones de respeto y honestidad, con las personas compañeras y proveedoras de AFUP, según las condiciones establecidas en esta política y en la normativa laboral vigente.

Artículo 6: Es responsabilidad de AFUP mantener en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, así como prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso psicológico y moral en el trabajo.

Sección III. Del Procedimiento

Artículo 7: Toda persona colaboradora, tiene derecho a denunciar el acoso laboral, psicológico y moral en el trabajo, sin sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo. Asimismo, es obligación de AFUP, a través de la Junta Directiva, recibir la denuncia y cumplir con los procedimientos establecidos para tales efectos.

Artículo 8: Protección contra el despido. La persona que formule una denuncia por acoso laboral, moral y/o psicológico, únicamente podrá ser despedida por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 y 369 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, AFUP tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

Artículo 9: Denuncia. La persona que sienta invadida su esfera personal y/o laboral y que desee denunciar por acoso laboral, moral y/o psicológico a una persona, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita y en sobre cerrado ante la Junta Directiva de AFUP. La Junta Directiva Central trasladará el sobre cerrado, sin conocer contenido, a la comisión especial (Ad Hoc) de jerarquía ética que se indica en el artículo 10. La persona denunciante deberá aportar, en el sobre cerrado, toda la prueba que considere pertinente.

Artículo 10: Conformación de la Comisión Especial de jerarquía ética. La Junta Directiva de AFUP, una vez recibida la denuncia y dentro del plazo de dos días hábiles, deberá emitir una resolución en la cual nombre la Comisión Especial (AD Hoc) de jerarquía ética encargada de llevar a cabo el procedimiento. Esta Comisión deberá ser colegiada y deberá estar integrado por tres personas, con representación de ambos sexos. Estas personas deben ser asociadas a AFUP. La Comisión Especial podrá recibir asesoría legal especializada de ser necesario, previa aprobación de la Junta Directiva Central.

Artículo 11: Traslado de cargos. Una vez instaurada la Comisión Especial de jerarquía ética, la

Junta Directiva deberá enviarle el sobre cerrado para iniciar el procedimiento, para lo cual tendrá un plazo de dos días hábiles. Dicha Comisión dentro de un plazo máximo de tres días hábiles notificará a la persona denunciada de la existencia de la denuncia en su contra, otorgándole un plazo prudencial de 2 a 3 días hábiles para que conteste por escrito la denuncia presentada y a la vez ofrezca la prueba de descargo que estime pertinente.

Artículo 12: Medidas cautelares. La Comisión Especial de jerarquía ética podrá determinar, mediante resolución fundamentada, la instauración de alguna medida cautelar, en aras de proteger la integridad laboral, moral o psicológica de la persona denunciante.

Artículo 13: Convocatoria a audiencia. Una vez vencido el plazo otorgado a la persona que denuncia para referirse a los hechos que motivan la denuncia, la Comisión Especial de jerarquía ética 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.

Artículo 14: Audiencia oral y privada. 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 las personas integrantes de la Comisión. La audiencia será grabada y a las partes se les otorgará acceso a la misma.

Artículo 15: Formulación de Conclusiones. Las partes tendrán un plazo de 3 días hábiles para presentar las conclusiones que estimen pertinentes, lo cual no interrumpe o atrasa el plazo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 16: Resolución. Concluida la audiencia de recepción de prueba testimonial, la Comisión resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, la Comisión encargada rendirá un informe a la Junta Directiva de AFUP.

Artículo 17: De las sanciones:

a. Si la persona denunciada es colaboradora, se procederá a imponer las sanciones que correspondan en atención a la gravedad de la falta, y de conformidad con la Legislación Laboral vigente.

b. Si se trata de personas integrantes de la Junta Directiva Central 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.

Artículo 18: Comunicación al Ministerio de Trabajo. La Junta Directiva Central de AFUP podrá comunicar a la Dirección e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia y la conclusión a la que se llegó, una vez concluido el procedimiento.

Artículo 19: Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas por las presuntas faltas denunciadas, y únicamente podrán ser sancionadas disciplinariamente por faltas contra las obligaciones laborales.

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

Artículo 21: Posibilidad de acudir a la vía judicial. Una vez que se haya cerrado la investigación en AFUP, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

Sección IV. Disposiciones Finales

Artículo 22: Reforma a la política. AFUP podrá revisar y modificar periódicamente sus procedimientos y políticas internas, incluyendo el presente documento. Asimismo, AFUP podrá limitar o eliminar las situaciones aquí reguladas. Todo cambio será debidamente comunicado a todas las personas colaboradoras a quienes les aplique.

Artículo 23: Sanciones por incumplimiento: 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 de la persona colaboradora.

Aprobado en Sesión Ordinaria N° 16-2023 de la Junta Directiva del lunes 30 de octubre del 2023, mediante acuerdo No. 0-16-10-2023. Rige a partir de esta fecha. ACUERDO FIRME