



Política Preventiva contra el Acoso Laboral

1. Introducción

La Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA) reconoce como derecho fundamental gozar de un ambiente institucional libre de acoso laboral. Conforme a sus principios y valores, la UCA se compromete a mantener un ambiente laboral respetuoso de los derechos del personal. Por ello, la UCA, espera que todos sus trabajadores se comporten con dignidad y respeto en el desempeño de sus actividades laborales.

2. Definición de acoso laboral

Se considera acoso laboral toda conducta expresada en forma continua que va dirigida a la vulneración psicológica, moral y laboral de la persona. Se caracteriza por la creación de un clima degradante, hostil y humillante, que mina la voluntad de la persona, con el objetivo de que se retire de la institución o del departamento/unidad en el que se desempeña.

3. Definición de la política contra el acoso laboral

La Universidad tiene el propósito de asegurar que todos sus trabajadores se desempeñen en un ambiente libre de acoso laboral. La conducta de acoso laboral es contraria al ambiente sano que la Universidad sustenta. Este tipo de conducta, al amenazar el bienestar del personal, constituye una violación grave a la misión de la UCA, por lo que no será permitido. Por ello, no se consentirán las conductas que conlleven a un clima de presión o de hostigamiento. En tal sentido, la Universidad no tolerará ninguna forma de conducta de acoso laboral. Esta política es aplicable a jefes y colaboradores, y se tomarán acciones apropiadas cuando sea violada.

4. Conductas de acoso laboral

Se consideran conductas o manifestaciones de acoso laboral, entre otras, las siguientes:

- a) Limitarle las comunicaciones a la víctima.
- b) Evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.
- c) Desacreditar a la víctima.
- d) Juzgar de manera ofensiva su trabajo.
- e) Atacar su vida privada, haciendo públicos datos personales y modo de vida.
- f) Realizar agresiones verbales: gritar, insultar o criticar permanentemente el trabajo de la víctima.

5. Prevención del acoso laboral

A fin de mantener un ambiente institucional sano y armonioso, la UCA realizará campañas de formación y comunicación para que el personal pueda identificar las situaciones de acoso laboral y proceda a utilizar los mecanismos de denuncia establecidos.

También se incluirá esta temática en los programas de inducción al personal, en los que se les proporcionará elementos básicos importantes para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanciones del acoso laboral.

Finalmente, los jefes de departamento o unidad deberán colaborar en las acciones preventivas para evitar que se presenten casos de acoso laboral.

6. Procedimiento para denunciar el acoso laboral

El personal de la UCA que sea víctima o que tenga conocimiento de algún acto de acoso laboral tiene la obligación de denunciar el hecho ante la Oficina de Personal. La queja interpuesta dará lugar a que se realicen las investigaciones correspondientes.

La Universidad mantendrá total confidencialidad en los casos de acoso laboral. Esta disposición será aplicable por la Oficina de Personal durante el proceso de investigación, así como por los participantes y los que tengan acceso a los resultados del proceso.

Si se comprobara que alguien que está en proceso de investigación toma represalias de cualquier naturaleza, será sujeto a sanciones.

El proceso de denuncia se hará en la forma siguiente:

- a) El empleado que sea víctima de acoso laboral u observe este tipo de conductas para con otro empleado deberá presentar la denuncia en la Oficina de Personal.
- b) La Oficina de Personal dará aviso al Rector sobre la denuncia recibida.
- c) La Oficina de Personal realizará las investigaciones necesarias y elaborará un informe sobre los resultados obtenidos. Este proceso de investigación deberá realizarse en un plazo máximo de 30 días calendario.
- d) La Oficina de Personal entregará el informe del caso al Rector para que, conforme a la gravedad de la falta, se apliquen las sanciones correspondientes.

7. Clasificación de las faltas

Las conductas mencionadas en el numeral 4 serán sancionadas conforme a la gravedad de la falta. Dichas faltas se clasifican en graves y muy graves:

- a) Faltas graves: las conductas de los literales (a) y (b) del numeral 4 de esta política.
- b) Faltas muy graves: las conductas de los literales desde el (c) hasta el (f) del numeral 4 de esta política.

8. Sanciones disciplinarias

Según la gravedad de la falta, se impondrán las sanciones siguientes:

- a) Amonestación escrita: se aplicará en el caso de las faltas graves.
- b) Despido sin responsabilidad patronal: procederá en el caso de las faltas muy graves.

Las sanciones a los empleados se aplicarán conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y al Código de Trabajo vigente.

9. Protección a las víctimas

La Universidad brindará la protección necesaria a las personas que hayan sido objeto de acoso laboral, la cual consistirá en garantizarles su puesto de trabajo en la misma unidad o en otra, y proporcionarles asistencia psicológica, si fuese requerida.

10. Vigencia

Esta política entrará en vigencia un mes después de haberse dado a conocer al personal de la Universidad, para que tengan la oportunidad de conocerla.

Aprobado por la Junta de Directores en la sesión JD-02/14,
celebrada el 5 de febrero de 2014