



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 1 de 4

Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop

De conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio N° 190 de la OIT (C190) primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en junio de 2019, los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Costa Rica, el Código del Trabajo costarricense; el trabajo es un derecho y; toda persona trabajadora tiene derecho a gozar de un trabajo digno, respetuoso, libre de acoso laboral “Mobbing”, libre de conductas y comportamientos hostiles, tiene derecho a un entorno fraternal de los unos con los otros, que propicie condiciones de estabilidad, salud y bienestar físico, mental y social en el trabajo; es por ello que el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, en adelante Incop, declara la presente Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing”, que impone a todas las personas funcionarias de Incop la obligación de abstenerse de conductas que de manera alguna contravenga o violenten el derecho el trabajo el respeto a los demás, tipificadas como acoso laboral “Mobbing”, conductas y comportamientos hostiles, de conductas que generen condiciones de inestabilidad, puedan afectar la salud y bienestar físico, mental y social en el trabajo de las demás personas y se impone la obligación de conducirse con respeto, armonía, buenos modales, buenas costumbres y todas las conductas que propicien un entorno fraternal de los unos con los otros. Para ello, es necesario promover en las personas servidoras públicas de Incop una cultura libre de Acoso Laboral o “Mobbing”,

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 2 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

promover prácticas preventivas para evitar todo tipo de acoso laboral en todas sus diferentes formar.

Incop se une a los esfuerzos nacionales e internacionales para la prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” . Por lo que sabedores de la obligación legal de todas las personas funcionarias públicas de abstener de conductas que constituyan acoso laboral o “ Mobbing” independientemente, de la posición jerárquica, remuneración, independientemente de la forma de su nombramiento, sea este por tiempo indefinido o a plazo o incluso si presta servicios a la institución en la que media pago o no, deben actuar conforme el ordenamiento jurídico; persistiendo el deber de abstenerse de conductas que puedan constituir Acoso Laboral o “Mobbing” en el lugar de trabajo.

Marco Legal

- Constitución Política de Costa Rica
- Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227
- Código de Trabajo de Costa Rica, Ley N° 2
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Organización de Naciones Unidas (ONU)
- Organización Mundial de Salud (OMS)

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 3 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

- Guía Técnica: Para la Prevención y Atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en el lugar de trabajo, de MTSS, (guía de la cual efectos de la elaboración de la presente política, se toman definiciones y otras disposiciones a ser cumplidas en Incop.)

1. PROPÓSITO

- a) Establecer una política para que Incop como persona jurídica empleadora prevenga y atienda el acoso laboral o “Mobbing”.
- b) Establecer la política para que las personas funcionarias de Incop tengan conocimiento del derecho que les asiste y el debido proceso para denunciar toda situación de acoso laboral o “Mobbing”
- c) Crear, mantener y fortalecer normas de conducta de acatamiento obligatorio para todas las personas funcionarias públicas de INCOP y personas que presten algún servicio a Incop se abstengan, prevenga y atiendan situaciones de acoso laboral o “Mobbing.
- d) Brindar una guía e instrucciones a todas las personas funcionarias del Incop y/o relacionadas que aseguren una adecuada comprensión de la situaciones en que se está ante situaciones de acoso laboral o “Mobbing y; la obligación legal de evitar situaciones de acoso laboral o “Mobbing tipificadas en la presente política u otra normativa interna y externa que regule la materia.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 4 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

- e) Adoptar todas las previsiones posibles y necesarias, prevenir y atender situaciones de acoso laboral o “Mobbing.”

2. GLOSARIO

Para orientar el marco de acción de la presente política, se detallan las principales definiciones:

Junta Directiva: Las personas que integran la Junta Directiva del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, es el máximo jerarca del Incop.

Alta Gerencia del Incop: Comprende la persona funcionaria de Incop que ocupe el puesto de Presidente Ejecutivo y el Gerente General.

Persona funcionaria de Incop: Se refiere a todas las personas funcionarias que ostentan un nombramiento por tiempo determinado o indeterminado en Incop;

Otras personas relacionadas: Personas que en virtud de un convenio u otra figura jurídica tienen una relación de servicio o contratación por medio de la cual prestan servicio a Incop, por lo cual están sujetas al cumplimiento de esta política independientemente de su forma de contratación y/o la dependencia en la cual prestan los servicios contratados.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 5 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

Titular subordinado de Incop: Personal de la administración activa de Incop responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.

Acoso laboral: “el acoso laboral es un proceso de agresión psicológica que se caracteriza por la ejecución de actos violentos de acoso, que se desarrollan en el marco de una relación laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma reiterada y constante, no aislada, se suscita durante un tiempo prolongado. Se da por parte de otra u otras, que actúan frente aquella desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica, podría tener la intencionalidad de minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada. El acoso laboral también es conocido como hostigamiento laboral o mobbing”.

Actos de acoso laboral: Se entiende como las conductas con potencial lesivo que atentan contra la dignidad, integridad, salud física, mental y social de la persona acosada.

Acoso sexual: Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe de forma reiterada, o conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en su desempeño laboral y estado general de salud y bienestar

Conflicto laboral: Es una disputa o controversia que se producen en las relaciones de trabajo entre miembros de una empresa o institución a causa de diferencias de opinión, percepción o

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 6 de 4

problemas de relación. Puede surgir entre compañeros de trabajo, entre la dirección y una persona trabajadora o entre los mandos medios o dirección

Órgano investigador de la denuncia sobre acoso laboral: Persona (s) trabajadora (s) o no de Incop, que se nombra de manera temporal a la (s) que se le asigna (n) la responsabilidad de investigar la denuncia presentada.

Órgano Director de la denuncia sobre acoso laboral: Persona (s) trabajadora (s) o no de Incop, que se nombra de manera temporal a la (s) que se le asigna (n) la responsabilidad de llevar el debido proceso de la imputación de los hechos, recibir y analizar la prueba presentada por las partes para determinar la verdad real de los hechos, debiendo garantizar en todo momento, los derechos fundamentales y el debido proceso a la partes y emitir criterio a la autoridad competente. El órgano estará conformado por quienes ocupen el cargo de Jefatura de la Unidad de Capital Humano, el profesional de Salud Ocupacional y una persona profesional en derecho quien será designada por quien tiene la potestad de nombrar el órgano.

Daños por riesgos psicosociales: son los efectos negativos a la salud física, mental y social de la persona trabajadora, así como a la organización, afectando la productividad, aumentando el ausentismo, incapacidades, presentismo y rotación laboral.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 7 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

Denuncia: “declaración escrita que manifiesta presuntos actos violentos en el lugar de trabajo, con su respectiva evidencia probatoria”.

Denuncias falsas: “declaración escrita que manifiesta presuntos actos violentos de acoso laboral, con conocimiento de que se falta a la verdad”.

Denuncias erróneas: “declaración escrita de presunto acoso laboral que responde a otro tipo de conflictos o manifestación de violencia laboral, como lo puede ser acoso sexual, discriminación, violencia externa y conflictos laborales entre otros”.

Discriminación: “son todas aquellas conductas abusivas o vejatorias entre personas en razón del trabajo, por edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica, y otra forma análoga hacia una persona, que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Estrés laboral: “Es un riesgo vinculado a la organización y el diseño del puesto del trabajo, así como a las relaciones laborales. Este tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades de una o varias personas trabajadoras, o cuando el conocimiento y las habilidades de esta o de un grupo que enfrentan

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 8 de 4

dichas exigencias, no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa del lugar de trabajo”.

Evidencia probatoria: “documento, argumento o elemento que permite establecer de manera clara la relación de hechos que demuestran la verdad o falsedad del acoso laboral.” .

Estructuras preventivas de salud ocupacional: son las instancias definidas para la prevención, atención y control del riesgo laboral en el lugar de trabajo de Incop. Se incluyen la persona nombrada de Salud Ocupacional y la comisión de Salud Ocupacional.

Factores de riesgo psicosociales: “tienen la probabilidad de causar efectos negativos en la salud, el bienestar, el desempeño de la persona trabajadora, en el funcionamiento organizacional y la productividad.”.

Factores psicosociales: “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y los factores de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades de la persona trabajadora, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT-OMS, 1984). Los factores psicosociales influyen de manera positiva o negativa en el bienestar y la salud integral de la persona trabajadora y en el desarrollo de sus actividades laborales.”

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 9 de 4

Inseguridad contractual: “se caracteriza por la preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro o por una amenaza percibida de cambio en las condiciones de trabajo, relacionadas con el bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato, de control sobre el número de horas de trabajo y sobre las condiciones de este, de la protección social (falta acceso a los servicios de salud y derecho a la jubilación), y de control sobre el salario.”

Lugar de trabajo: “lugar bajo el control de la organización donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo.”.

Persona denunciada: “es a quien se le atribuye posibles actos de acoso laboral hacia la persona acosada.”

Persona denunciante: “es toda persona trabajadora que en la realización de su trabajo es objeto de actos violentos de acoso laboral, los cuales podrían afectar su salud integral y desempeño laboral

Persona Empleadora-Patrono-Incop: Persona jurídica de derecho público, que emplea a las personas funcionarias de Incop, en virtud de un contrato de trabajo, individual por medio de la emisión de una acción de personal, constituyendo ésta el contrato escrito.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 10 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

Persona Trabajadora: es toda persona física que presta sus servicios a Incop, de manera remunerada, en virtud de un contrato de trabajo individual y escrito, por medio de una acción de personal.

Prevención: “son las acciones planificadas con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que las personas trabajadoras sufran daños derivados de la exposición a los factores psicosociales y el impacto en los lugares de trabajo.”.

Síndrome de estar quemado (SQT): “es un síndrome que resulta de un estrés laboral prolongado en el tiempo (estrés crónico), no atendido y con consecuencias importantes a la salud física, mental, social de la persona trabajadora y su desempeño laboral. Se caracteriza por la afectación en las siguientes dimensiones:

- a) Sentimientos de agotamiento o falta de energía;
- b) Distancia mental, sentimientos de negativismo y cinismo en relación con el trabajo;
- c) Disminución de la eficacia laboral.”

Riesgo psicosocial: “resultado de la exposición de los factores de riesgo psicosocial de manera repetida, frecuente e intensa, cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los principales

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 11 de 4

riesgos psicosociales son el estrés laboral, el síndrome de estar quemado por el trabajo, el acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia en el trabajo e inseguridad contractual.”

Tipos de poder: “son las diferentes formas de influencia, las cuales pueden ser de índole formal e informal que se presentan en las relaciones laborales. Estas pueden ser:

Poder jerárquico: se desprende de la estructura organizativa de Incop y está establecida formalmente, comprende funciones de gestión y control de personas trabajadoras subordinadas.

Poder de experiencia: el cual se ejerce en función de los conocimientos, aptitudes y habilidades adquiridas durante la ejecución del trabajo en un período.

Poder social: por su capacidad de influencia en el comportamiento de otra u otras personas por medio de las relaciones humanas.

Poder por antigüedad: por los años de servicio para Incop o trayectoria laboral.

Poder de conocimiento: se da por el bagaje y manejo de la información sobre una materia, adquirida formal o informalmente y reconocida en el lugar de trabajo.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 12 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

Poder en las relaciones diferenciadas con poblaciones vulnerabilizadas: relaciones asimétricas con personas trabajadoras que, por sus condiciones sociales, económicas, culturales, físicas o psicológicas, pueden sufrir maltratos contra sus derechos humanos y laborales como por ejemplo mujeres, personas con discapacidad, población LGTBIQ+ o minorías étnicas e indígenas.

Violencia en el trabajo: es toda acción, incidente o comportamiento, mediante el cual la persona trabajadora es amenazada, agredida, discriminada, humillada o lesionada por otra u otros, en el ejercicio de su actividad laboral o como consecuencia directa de esta. Algunas manifestaciones pueden ser acoso laboral, acoso sexual, discriminación, conflictos laborales y violencia externa por parte de usuarios o de personas externas a la organización.

Poder por representar o formar parte de agrupaciones sindicales: por el ejercicio abusivo o indebido del grupo que representan en contra de otras personas funcionarias o influencia en el comportamiento de otra u otras personas por medio de las relaciones en virtud de la representación que ostentan.

5. ALCANCE

Esta Política es de acatamiento obligatorio para los miembros de la Junta Directiva del Incop, la Junta Directiva de la Junta Promotora de Turismo de la Ciudad de Puntarenas, la Alta

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 13 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

Gerencia del Incop, las personas funcionarias de Incop, así como las personas que conforme a un convenio, u otra figura de contratación presten servicios a la Institución.

6. GOBERNANZA

La adecuada gobernanza de la presente Política le corresponderá a:

6.1. Junta Directiva de Incop.

- 6.1.1. Aprobar, cumplir y hacer cumplir la presente política y realizar la gestión oportuna de acciones cuando determine o sea informado de deficiencias, desviaciones, o situaciones que expongan al Incop una situación de Acoso Laboral o “Mobbing.
- 6.1.2. Impulsar la implementación de la presente política y las responsabilidades derivadas de ello en el Incop
- 6.1.3. Solicitar a la Alta Gerencia del Incop la gestión oportuna de acciones cuando se determine o sea informado de situaciones o posibles condiciones Acoso Laboral o “Mobbing, que exponen a riesgos al Incop o a una persona funcionaria de Incop.
- 6.1.4. Establecer las medidas disciplinarias, sancionatorias y cualquier otra que le corresponda ante el incumplimiento de lo normado en la presente política, por

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 14 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

parte de la Gerente General, Auditor (a) Interno de Incop, secretario (a) Fiscalizador y el Sub Gerente.

- 6.1.5.** Atender y/o denunciar ante las instancias administrativas o judiciales según corresponda, posibles o situación de Acoso Laboral o “Mobbing que pudieran presentarse en Incop.
- 6.1.6.** Aprobar los recursos necesarios para la adecuada implementación de la presente política.
- 6.1.7.** Abstenerse de actuaciones que puedan ser tipificadas como posible situación de Acoso Laboral o “Mobbing

6.2 Gerente General

- 6.2.1.** Adoptar, cumplir y hacer cumplir la presente política y realizar la gestión oportuna de acciones cuando se determine o sea informado de situación de Acoso Laboral o “Mobbing en Incop.
- 6.2.2.** Velar porque las personas funcionarias bajo su supervisión y control cumplan todas las regulaciones sobre prevención y atención de situaciones de Acoso Laboral o “Mobbing regulado en la presente política y otras normas externas o internas que resulten vinculantes y tomar ejecutar la gestión oportuna de acciones cuando se

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 15 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

determine o sea informado de deficiencias, desviaciones que expongan al Incop a situación de Acoso Laboral o “Mobbing.

- 6.2.3. Solicitar a las dependencias o personas bajo su supervisión y control el cumplimiento y la gestión oportuna de acciones cuando se determine o sea informado de que expongan al Incop a situaciones de Acoso Laboral o “Mobbing
- 6.2.4. Establecer las medidas disciplinarias, sancionatorias y cualquier otra que le corresponda ante el incumplimiento de lo normado en la presente política, según corresponda resolver.
- 6.2.5. Gestionar y aprobar según corresponda los recursos necesarios para la adecuada implementación de la presente política.
- 6.2.6. Velar por el desarrollo de procesos de capacitación dirigidos al personal de Incop para prevenir y atender situación de Acoso Laboral o “Mobbing
- 6.2.7. Velar por la atención de las inquietudes, denuncias, sugerencias y opiniones presentadas por el personal de Incop para prevenir y atender situación de Acoso Laboral o “Mobbing, debiendo tomar las acciones necesarias para que en caso de dudas sobre la posible existencia de situación de Acoso Laboral o “Mobbing,; garantizando con ello que no existe una posible situación de Acoso Laboral o “Mobbing y que tras el conocimiento se atiende y resuelva.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 16 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

- 6.2.8. Denunciar ante las instancias administrativas y/o judiciales correspondientes los posibles actos de situación de Acoso Laboral o “Mobbing que pudieran presentarse en el Incop.
- 6.2.9. Asesorar sobre el cumplimiento de la prevención, detección, corrección y respuesta relacionados con eventuales situaciones de Acoso Laboral o “Mobbing.
- 6.2.10. Coordinar los asuntos relativos a la prevención de situaciones de Acoso Laboral o “Mobbing y el efectivo funcionamiento de la presente política.
- 6.2.11. Valorar todos los potenciales riesgos situaciones de Acoso Laboral o “Mobbing, y las medidas para su prevención.
- 6.2.12. Establecer las medias y procesos que faciliten la presentación de denuncias de posible situación de Acoso Laboral o “Mobbing, garantizando el deber de confidencialidad acorde con el ordenamiento jurídico y dando pronto trámite.
- 6.2.13. Canalizar y gestionar adecuadamente las denuncias según corresponda.
- 6.2.14. Conformar el comité para la prevención de situación de Acoso Laboral o “Mobbing institucional, debiendo rotar sus integrantes cada dos años y excluyendo aquellos que estando en plazo sean sancionados por conductas contrarias a la presente política.
- 6.2.15. Notificar anualmente al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los procesos de investigación realizados y los resultados de la atención de la denuncia

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 17 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

6.2.16. Abstenerse de actuaciones que puedan ser tipificadas como posible situación de Acoso Laboral o “Mobbing

6.3. Auditor (a) Interno, directores de áreas y Jefaturas de Incop.

6.3.1. Velar por la implementación y cumplimiento de lo normado en esta Política.

6.3.2. Fortalecer las acciones de prevención, detección, corrección y respuesta a riesgos relacionados con los posibles o situación de Acoso Laboral o “Mobbing.

6.3.3. Gestionar oportunamente lo necesario, cuando sea informado de posible situación de Acoso Laboral o “Mobbing por parte de una de las personas bajo su supervisión

6.3.4. Abstenerse de actuaciones que puedan ser tipificadas como posible situación de Acoso Laboral o “Mobbing

6.4. Personas funcionarias de Incop y demás personas relacionadas

6.4.1. Abstenerse de actuaciones que puedan ser tipificadas como posible situación de Acoso Laboral o “Mobbing

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 18 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

6.4.2. Informar a su superior jerárquico, dirección correspondiente, Gerente General, a la Junta Directiva y/o Auditoría Interna según corresponda, de la posible situación de Acoso Laboral o “Mobbing.

6.4.3. Cumplir y hacer cumplir, en el ejercicio de sus funciones, la presente política.

6.4.5. Participar en capacitaciones y fomentar el conocimiento necesario para gestionar adecuadamente la prevención de posible o situación de Acoso Laboral o “Mobbing, a lo interno y externo de Incop.

7. ENUNCIADOS

Teniendo como preceptos legales el derecho de toda persona de contar con un trabajo digno, respetuoso, libre de conductas y comportamientos hostiles y garantizar la salud y bienestar físico, mental y social en el trabajo; derecho a un entorno fraternal de los unos con los otros, a disfrutar de igualdad de oportunidades y trato. Incop reconoce que todas las formas de acoso constituyen una ofensa al trato equitativo y una falta grave que no puede, ni debe ser tolerada, por cuanto el acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo que se manifiesta en la dinámica laboral que afecta a la persona trabajadora en diferentes esferas de la vida (familiar, laboral y social), además el desempeño, el ambiente laboral y la imagen institucional.

El abstenerse de cometer actos o situación que constituyen Acoso Laboral o “Mobbing, es un imperativo sustancial de orden ético, moral, legal y laboral que imponen deberes de conducta

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 19 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

acordes con principios elementales que deben prevalecer en todas las personas funcionarias de Incop y personas que por convenio, contratación pública u otras figuras esté relacionado con Incop.

Órganos responsables para la Gestión y Prevención del Acoso Laboral o “Mobbing

La atención de eventuales actos de Acoso Laboral o “Mobbing deberá resolverse preferiblemente por la jefatura inmediata, estar involucrado el superior inmediato, lo atenderá en primer instancia el superior jerárquico de éste; de no ser posible deberá elevarse al Gerente General, Presidente Ejecutivo o Junta Directiva según corresponda, instancias todas que deberán atender según corresponda.

Según la naturaleza de los hechos denunciados y las personas presuntamente involucradas, el registro, la investigación y resolución corresponde a las instancias responsables en cada una de las áreas antes citadas, brindando las medidas protectoras y monitoreo efectivo y oportunos para el denunciante y testigo, así como, para aquellos sujetos del reporte, según corresponda.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 20 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

7.1. DISPOSICIONES GENERALES

7.1.1. Objeto. La presente política tiene como objetivo declarar que Incop tiene cero tolerancias a la violencia en el trabajo por lo que establece las pautas que las personas miembros de la Junta Directiva, las personas funcionarias de Incop y personas relacionadas con Incop sea por convenio contratación por Contratación pública u otras figuras prevengan y atiendan el acoso laboral en el lugar de trabajo.

7.1.2. Ámbito de aplicación. Esta política es de acatamiento obligatorio para las personas miembros de la Junta Directiva, las personas funcionarias de Incop y personas relacionadas con Incop sea por convenio contratación por Contratación pública u otras figuras prevengan y atiendan el acoso laboral en el lugar de trabajo.

7.2 CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL

7.2.1. **El Acoso laboral:** El acoso laboral es un proceso de agresión psicológica que se caracteriza por la ejecución de actos violentos de acoso, que se desarrollan en el marco de una relación laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma reiterada y constante, no aislada, se suscita durante un tiempo prolongado. Se da por parte de otra u otras, que actúan frente aquella desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica, podría tener

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 21 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

la intencionalidad de minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada. El acoso laboral también es conocido como hostigamiento laboral o mobbing”.

7.2.2. Tipos de acoso: De conformidad con la Guía Técnica para la Prevención y Atención del Acoso Laboral o “Mobbing; según la posición dentro de la estructura organizativa las manifestaciones de acoso laboral se pueden presentar de los siguientes tipos de acoso laboral:

7.2.2.1. Acoso vertical ascendente: la persona acosadora ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico o de poder que el de la persona acosada.

7.2.2.2. Acoso vertical descendente: es aquel en el que la persona acosadora ocupa un cargo superior jerárquicamente respecto de la persona acosada.

7.2.2.3. Acoso horizontal: se produce entre personas trabajadoras de igual nivel jerárquico.

7.2.2.4. Acoso mixto: Se da cuando personas trabajadoras a cargo y jefaturas acosan a una o varias personas del lugar de trabajo

7.2.3. Frecuencia y duración de la exposición: los actos de acoso laboral serán aquellos que se produzcan de forma sistemática, repetitiva y con prolongación en el tiempo en contra de una persona trabajadora de Incop. Un solo evento no será considerado como acoso laboral, aunque sí puede ser un acto de violencia laboral.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 22 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

7.2.4. Diferenciación de **Actos constitutivos del acoso laboral y actos que no constituyen acoso laboral:**

7.2.4.1. Actos constitutivos del acoso laboral: Se establecen algunas de las situaciones que constituyen conductas tipificadas como acoso que pueden manifestarse en diferentes formas y que no excluyen otros actos que puedan ser definidos como acoso laboral, siempre y cuando cumplan con los criterios de producirse de forma sistemática, repetitiva y con prolongación en el tiempo en contra de una persona trabajadora, que pueden generarse en los diversos tipos de acoso, sea vertical ascendente, vertical descendente, horizontal y mixto:

- a) Ataques a la persona acosada con medidas organizativas con la intención de perjudicar a la persona trabajadora:**
- i. Realizar un cambio de espacio físico intencionado y no justificado hacia una sola persona en detrimento de las condiciones de trabajo.
 - ii. Limitar el acceso a información, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo la labor.
 - iii. Propiciar acciones que induzcan al error en el desempeño de la tarea de la persona trabajadora.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 23 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

iv. Asignación sistemática de tareas sin contenido, inútiles y diferentes al puesto, con el objetivo de perjudicar a la persona trabajadora.

v. Distribución inequitativa de cargas (altas, bajas o ninguna) con la intención de perjudicar a la persona trabajadora.

vi. Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones.

vii. Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias sin evidencia de error.

viii. Ignorar, mofarse, descalificar ideas o propuestas en diferentes ámbitos vinculados a la persona trabajadora.

ix. Reaccionar de manera reiterativa, desproporcionada o humillar a la persona trabajadora por cometer un error u omisión.

x. Tomar acciones contra la persona trabajadora que realiza alguna denuncia o demanda por acoso laboral.

b) Ataques a las relaciones sociales y comunicación a la persona acosada:

i. Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación.

ii. Limitar la comunicación de la persona trabajadora para el desempeño de sus labores.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 24 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

iii. Invisibilizar o ignorar a la persona trabajadora.

iv. Excluir de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.

i. Excluir o no consultar sobre el interés de participar en actividades sociales durante la jornada laboral.

c) Ataques personales:

i. Realizar, fomentar, difundir y usar expresiones de burla, comentarios denigrantes, rumores o calumnias, en relación a la vida personal o laboral de la persona trabajadora.

ii. Golpear o dañar instrumentos, herramientas, equipos, mobiliario e infraestructura de trabajo asignada a la persona trabajadora.

iii. Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia, claramente identificable de quien lo hace.

iv. Empujar, golpear objetos, tirar puertas, amenazar, gritar o cualquier otro acto violento hacia la persona trabajadora.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 25 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

7.2.4.2. Actos No constitutivos del acoso laboral: Se establecen algunas conductas, acciones o disposiciones que no constituyen acoso, sin embargo, pueden o no constituir un factor de riesgo, siempre y cuando se ejerzan dentro de la relación laboral alguna de ellas son:

- a) Actos de violencia laboral puntuales y aislados.
- b) Amenaza anónima o manifiesta, que busca infundir temor, alarmar o amedrentar a la persona trabajadora.
- c) Conductas despóticas y lesivas dirigidas indiscriminadamente a diferentes trabajadores, en forma aislada entre un hecho y otro.
- d) Falta de insumos o recursos propios de la institución (diferente a la no asignación de los mismos por falta de voluntad o interés).
- e) Actos destinados a ejercer la potestad de dirección que legalmente corresponde a las jefaturas sobre las personas trabajadoras a su cargo.
- f) Formulación de comunicados (circulares, oficios, correos electrónicos u otros) encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.
- g) Evaluación laboral periódica de la persona trabajadora, conforme a objetivos e indicadores de rendimiento.
- h) Cumplir funciones extraordinarias para garantizar la continuidad del trabajo o solucionar problemas específicos, siempre y cuando exista un mutuo acuerdo entre la persona empleadora y la persona trabajadora.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 26 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

- i) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la relación laboral, con causa justificada legalmente.
- j) Las políticas, directrices u órdenes dadas por la jefatura para el cumplimiento de las labores de las personas trabajadoras, así como la formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo o cumplimiento de funciones.
- k) La solicitud que realicen las jefaturas de acatar prohibiciones y deberes inherentes a la relación laboral.
- l) Las diferencias o conflictos personales o laborales.
- m) Denegar justificadamente ascensos, capacitaciones, revaloraciones de puesto, permisos, licencias, vacaciones, traslados o reubicaciones, para los que no se cumplan con los requisitos de ley y que respondan a la necesidad de continuidad del trabajo.
- n) El estrés laboral como respuesta fisiológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.
- o) El desgaste profesional entendido como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ámbito laboral.
- p) Críticas constructivas explícitas y justificadas.
- q) Incorrecta organización del trabajo.

7.3. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 27 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

7.3.1. Acciones preventivas de acoso laboral: Los Jerarcas y titulares subordinados están en la obligación de tomar acciones y actuar de manera temprana en la prevención y atención frente a posibles condiciones y situaciones organizacionales que pueden desencadenar en acoso laboral. Promover una cultura de prevención y erradicación del acoso laboral a través de la divulgación de buenas prácticas e identificación de los actos de acoso laboral y cualquiera otra acción violenta, para su corrección inmediata; el manejo de conflictos laborales para prevenir conductas de violencia en el trabajo.

7.4. RESPONSABILIDADES DE INCOP EN SU CONDICIÓN DE PERSONA EMPLEADORA

7.4.1. Responsabilidades de Incop: la prevención y atención del acoso laboral es responsabilidad la Junta Directiva, los representantes legales y los jerarcas, para ello, entre otras medidas de prevención y atención tales como:

- 7.4.1.1.** Desarrollar e implementar la normativa preventiva de acoso laboral.
- 7.4.1.2.** Incorporar la información del acoso laboral en los procesos de inducción de personal.
- 7.4.1.3.** Instruir a lo interno el procedimiento para la atención de denuncias de acoso laboral.
- 7.4.1.4.** Conformar el órgano investigador y el órgano director según corresponda para atender la denuncia sobre acoso laboral.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 28 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

- 7.4.1.5.** Implementar acciones tendientes a proteger a la persona denunciante y testigos, mientras se realiza el proceso de investigación.
- 7.4.1.6.** Una vez concluida la investigación correspondiente y si se demuestra la existencia de acoso laboral, así como la afectación en la salud de la persona trabajadora afectada, se debe referir a la aseguradora de riesgos del trabajo para la atención de la salud.
- 7.4.1.7.** Una vez recibido el informe emitido por el órgano investigador u órgano director, deberá aplicar con carácter de urgencia razonable y proporcional, las medidas correspondientes en un período de tiempo que no superen un meses.
- 7.4.1.8.** Notificar el resultado de la investigación a las partes involucradas en la denuncia de acoso laboral.
- 7.4.1.9.** Aplicar las acciones administrativas y disciplinarias que correspondan, en los casos que se compruebe el acoso laboral o se determine que fue una denuncia de mala fe por parte de la persona denunciante
- 7.4.1.10.** Notificar anualmente al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los procesos de investigación realizados y los resultados de la atención de la denuncia.

7.5. RESPONSABILIDADES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE INCOP

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 29 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

7.5.1. **Responsabilidades de la persona trabajadora de Incop:** actuar con respeto y sin violencia en las relaciones laborales, así como acatar todas las normas externas o internas reguladas por Incop relacionadas con la prevención, denuncia y atención del acoso laboral, que como mínimo incluye:

- 7.5.1.1. Acatar las medidas preventivas y de control contra el acoso laboral, tal como lo dispongan los superiores jerárquicos y la Unidad de Capital Humano.
- 7.5.1.2. Denunciar el acoso laboral.
- 7.5.1.3. Colaborar con la investigación de los presuntos casos de acoso laboral.
- 7.5.1.4. Participar en las actividades de información y capacitación sobre acoso laboral.

7.6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL

7.6.1. **Garantías del procedimiento:** las garantías que debe cumplir el procedimiento de denuncia e investigación del acoso laboral son:

7.6.1.1. **Objetividad:** todas las personas que intervengan deberán actuar de buena fe, buscando eliminar el acoso laboral y esclarecer la verdad real de los hechos. Los procedimientos se tramitarán dando tratamiento justo y respetuoso a todas las personas

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 30 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

implicadas, deben garantizar una audiencia imparcial y el absoluto respeto al debido proceso respetando todas las garantías del procedimiento.

7.6.1.2. Confidencialidad: las personas que intervengan guardarán en estricta reserva la información y no podrán divulgar el contenido de las denuncias y el resultado de la investigación. Del mismo modo, serán advertidas todas las personas que intervengan en la investigación de guardar la más absoluta confidencialidad, para lo cual las partes involucradas deberán completar y firmar el instrumento **“ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD ORGANO INESTIGADOR”** o **“ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD ORGANO DIRECTOR”**, según corresponda, disponible en los anexos. El de incumplimiento del presente inciso por parte de una o más personas, cuando así se demuestre, se le abrirá un procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de que, dependiendo de la gravedad de su accionar pueda ser sancionado en la vía judicial.

7.6.1.3. Custodia de los documentos: los expedientes de denuncia por acoso laboral serán conservados y custodiados mientras estén en proceso por el órgano investigador o el órgano director según corresponda y respetando todas las garantías del procedimiento; quien finalizado esa etapa procesal, deberá entregarlo debidamente rotulado y foliado al órgano decisor, quien es el responsable de proceder según para la resolución final o bien elevar a las instancias administrativas o judiciales según corresponda.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 31 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

Concluido el debido proceso el órgano decisor, remitirá formalmente el expediente, con las instrucciones respectivas, de archivo y resguardo a la Unidad de Capital Humano, para lo cual se debe hacer constar los tomos y folios que conforman el expediente y a los efectos la Unidad de Capital Humano, es responsable de asegurar la adecuada custodia de los expedientes relacionados con los procesos de denuncia por acoso laboral.

7.6.1.4. Celeridad: La Junta Directiva, el Presidente Ejecutivo o el Gerente General según corresponda, deberá asegurar que las diversas instancias atiendan y resuelvan las denuncias y su respectiva investigación en un plazo razonable, proporcional y dentro de los plazos vigentes en la Ley Marco de Empleo Público.

7.6.1.5. Protección: La Administración superior deberá evitar represalias y adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar la protección de las garantías laborales de la persona acosada.

7.6.2. Denuncia de acoso laboral en la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: La persona funcionaria de Incop denunciante podrá remitir la denuncia de acoso laboral a la Inspección General del Trabajo en la Dirección Regional de la zona en que se ubique el lugar de trabajo, solo en las siguientes circunstancias:

7.6.2.1. Cuando el Incop no cuente con personal para aplicar el procedimiento interno.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 32 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

7.6.2.2. En caso de demostrarse que transcurridos tres meses, Incop no ha dado atención a la denuncia o bien la persona denunciante no tenga formal respuesta de la atención de la denuncia por parte de Incop.

7.6.2.3. En los casos en que la (s) persona (s) denunciada (s) es la persona (s) que ocupan el cargo de director de Junta Directiva, Gerente General, Presidente Ejecutivo de Incop, de manera que en razón de la jerarquía, se le garantice a la persona víctima de acoso laboral imparcialidad, objetividad y demás garantías procesales.

7.6.2.4. Si la persona denunciante presenta desconfianza razonada del proceso de atención de la denuncia en Incop. Finalizado el proceso de denuncia en la Inspección del Trabajo, se da por agotada la vía administrativa.

7.6.3. Del Órgano Investigador de la denuncia de acoso laboral u Órgano Director: La Junta Directiva, quien ocupe el cargo de Presidente Ejecutivo, Gerente General según corresponda, ordenará la conformación del órgano investigador y órgano director cuando así corresponda para la atención de las denuncias de acoso laboral, los cuales estarán conformados como mínimo por tres personas, quien ocupe el puesto de jefatura de la Unidad de Capital Humano o superior jerárquico, en caso de que deba inhibirse, una persona profesional en seguridad y salud ocupacional y una persona profesional en derecho. Si no existen las posibilidades de contar con esta instancia, deberá proceder conforme lo establece el artículo 11 de la presente política.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 33 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

7.6.4. Funciones del órgano investigador de la denuncia de acoso laboral u órgano director:

7.6.4.1. Investigar los hechos denunciados a través del análisis de las pruebas, testimonios, entrevistas a persona denunciante, persona denunciada y otros. Dispondrá de un plazo de un mes para la investigación una vez, designado por parte de la autoridad competente de Incop.

7.6.4.2. Demostrar respeto e igualdad de trato entre las partes.

7.6.4.3. Custodiar, mantener en orden cronológico, foliado y debidamente rotulado el expediente del caso.

7.6.4.4. Elaboración de un informe resolutorio que como mínimo contendrá lo siguiente:

- a) Encabezado con el nombre de las partes, denunciante y denunciado.
- b) Resultados con los hechos probados y no probados.
- c) Narración cronológica de los hechos probados que sustentaron la resolución.
- d) Consideraciones finales con las recomendaciones.
- e) Firma de los integrantes del órgano Investigador o director según corresponda
- f) Trasladar el informe resolutorio a la autoridad competente para resolver según corresponda e informar en forma general a las partes implicadas sobre las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la entrega de la resolución adoptada a la persona empleadora.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 34 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

7.6.5. **Denuncia de acoso laboral en el lugar de trabajo:** Salvo los casos descritos en el artículo 11 de la presente política; las denuncias de acoso laboral en el Incop se llevarán por medio de un procedimiento administrativo interno, que se ordenará por la autoridad competente según corresponda para la atención de denuncias por acoso laboral, respetando el debido proceso y derechos de las partes.

7.6.6. **Presentación de la denuncia de acoso laboral:** La persona denunciante debe realizar la denuncia de acoso laboral escrita al superior jerárquico correspondiente, aportando la respectiva evidencia probatoria. En caso de ser una denuncia verbal el superior jerárquico ante quien se presente, deberá levantar el acta escrita de la denuncia. En anexos del formato de **“ACTA DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL RECIBIDA DE MANERA ORAL”**

7.6.7. **Atención de la denuncia para investigación:** El órgano Investigador nombrado, recolectará la información del caso, realizará entrevistas a las partes involucradas, elaborará y custodiará el expediente el cual deberá rotular, ordenar y foliar haciendo constar la denuncia escrita o acta de denuncia verbal, todas las pruebas aportadas, recabada y demás documentos que forman parte del proceso. La aceptación o no de la denuncia por acoso laboral, se debe realizar en un plazo máximo de un mes desde el momento que se recibió la denuncia. Esta valoración podrá determinar cualquiera de las siguientes situaciones:

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 35 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

7.6.7.1. Admitir la denuncia por acoso laboral.

7.6.7.2. No admitir la denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas o que no cumplen con los criterios para ser considerado un caso de acoso laboral.

7.6.7.3. Si del análisis del caso se dedujera la ejecución de alguna otra falta, distinta al acoso laboral o mobbing (denuncia errónea) y tipificada en la reglamentación interna del lugar de trabajo y el código de trabajo, se referirá al órgano competente que ordenó la investigación.

7.6.7.4. En los casos en que la denuncia sea falsa, se trasladará el caso al órgano competente quien deberá tomar las medidas para mejorar las situaciones conflictivas y se apliquen las sanciones disciplinarias correspondientes a la persona funcionaria que planteó la denuncia falsa.

7.6.8. **Denuncias falsas:** quien denuncie acoso laboral de forma falsa o abusiva, en donde sea evidente y manifiesta la mala fe, es decir cuando los datos proporcionados o testimonios sean falsos, se realizarán las gestiones que correspondan en el ámbito interno y a nivel judicial.

7.6.9. **Protección de la persona denunciante:** El Incop deberá procurar la protección de la persona trabajadora denunciante y denunciada, tomando en consideración las peticiones de ambas partes, podrá implementar algunas de las siguientes medidas según la gravedad de la situación:

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 36 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

7.6.9.1. Reubicación laboral.

7.6.9.2. Separación temporal con goce de salario.

7.6.9.3. Limitar la relación en solitario con la persona denunciada.

7.6.9.4. Traslado de instrucciones por escrito.

7.6.9.5. La persona denunciada y denunciante procurarán mantener distancia física y en el marco del respeto y decoro en caso de ser indispensable se comunicaran únicamente por escrito para atender los asuntos laborales.

7.6.9.6. Otras medidas protectoras debidamente justificadas que se recomienden por parte del órgano investigador u órgano director según corresponda.

7.7. ROL DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES

7.7.1. **Entiéndase como organizaciones laborales:** los sindicatos, Comisión de Rescate de Valores, Comisión de Equidad de Género y cualquier otro tipo de grupo laboral podrán incluir actividades de capacitación u otras en pro de reforzar los temas relacionado con la prevención del acoso laboral.

7.7.2. **Comisión y oficina de salud ocupacional:** la comisiones y oficina de salud ocupacional deberán incluir en la evaluación de los riesgos laborales, la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales para prevenir y detectar situaciones de acoso laboral, así como incluir la prevención del acoso laboral en las campañas de promoción de la salud en el trabajo.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 37 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

7.7.3. **Registro estadístico de los casos:** la Oficina de Salud Ocupacional, llevará un registro estadístico con las denuncias atendidas por acoso laboral recibidas y atendidas debiendo establecer las declaradas procedentes o improcedentes.

7.8. ROL DE LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO

7.8.1. **El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:** a través de sus dependencias brindará apoyo a Incoo y las personas trabajadoras de Incop en la atención de denuncias por acoso laboral de la siguiente forma:

7.8.1.1. Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, actuará como instancia administrativa solo en aquellos casos definidos en el artículo 11 de la presente política.

7.8.1.2. Dirección de Asuntos laborales brindará asesoría y orientación a Incop y personas trabajadoras ante la posible existencia de acoso laboral.

7.8.1.3. Consejo de Salud Ocupacional, deberá proporcionar información e instrumentos que le permitan cumplir con sus obligaciones para prevenir el acoso laboral en el lugar de trabajo.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 38 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

7.9. Resolución de las situaciones de acoso laboral.

7.9.1. Resolución de las situaciones de acoso laboral: Cuando se determine una situación de acoso laboral, se deberán tomar las medidas necesarias para resolverlo con el fin de prevenir y atender la afectación a la persona funcionaria y la buena gestión de los asuntos institucionales; no obstante a lo anterior, las denuncias de acoso laboral podrán darse por finalizados si concurre alguna de las siguientes circunstancias, entre otras:

- 7.9.1.1. Renuncia o desistimiento de la persona denunciante que generó el inicio de la investigación o proceso del órgano director denuncia de presunto acoso laboral
- 7.9.1.2. No existan los elementos probatorios que den sustento a la denuncia de acoso laboral
- 7.9.1.3. Las excepciones a la aplicación de esta Política procederá únicamente cuando así resulte de un imperativo legal.

7.10. De las Sanciones.

7.10.1 Aplicación de medidas de sanciones: El incumplimiento de lo dispuesto en la presente política dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en la normativa vigente externa e interna, las cuales son independientes de las responsabilidades civiles,

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 39 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

penales o de otra índole que se le pudieran imputar como consecuencia de su accionar al denunciado por acoso laboral debidamente como al denunciante de mala fe como demostrado según corresponda.

7.11. Vigencia, Revisión, actualización y divulgación de la presente política.

7.11.1. Revisión y actualización y vigencia: Esta Política deberá ser revisada al menos una vez al año por la Unidad de Capital Humano o bien se actualizará cuando así resulta necesario. Esta Política y sus actualizaciones, entran en vigor a partir de su aprobación por parte de la Junta Directiva de Incop.

7.11.2. Divulgación: La presente política deberá estar disponible de manera confiable y oportuna, en el Marco normativo institucional y en la página de web de la institución, por lo que deberá publicarse una vez aprobada y se deberá mantener actualizada conforme las versiones que resulten según con los cambios que se tramiten.

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 40 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

ANEXOS

ANEXO 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONA DENUNCIANTE

Por este medio. Yo _____ cédula _____, manifiesto que en respuesta a la solicitud de actuación por parte de Incop, ante posible acoso laboral he sido informado y he comprendido los alcances de mis manifestaciones y las actuaciones que integran “**la Política de Acoso Laboral**”. Conocedor de lo cual autorizo al Órgano Investigados a que revise la documentación relevante, recabe prueba, realice las entrevistas necesarias como parte de la investigación para mejor resolver conforme a derecho y sea incorporado al expediente del proceso de caso aquí denunciado y solicito el inicio de la investigación por acoso laboral.

Nombre persona denunciante:	Nombre persona que recibe la declaración de consentimiento informado:
Firma:	Firma:

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o "Mobbing" en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 41 de 4

ANEXO 2.

ACTA DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL RECIBIDA DE MANERA ORAL

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombres y apellidos:	Cédula de identidad:	Sexo (marcar con x)		
		H	M	T
Teléfono de contacto:	Correo electrónico:			

DATOS OCUPACIONALES

Lugar de trabajo:	Unidad en la que labora:

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o "Mobbing" en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 42 de 4

Puesto:	Antigüedad en el puesto:
Jefatura inmediata:	

PERSONA IMPLICADA EN LOS HECHOS (PERSONA DENUNCIADA)

Nombre:	Puesto:
Teléfono de contacto:	Correo electrónico:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o "Mobbing" en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 43 de 4

En este apartado describa los actos violentos que usted considera fueron ejercidos contra usted y si es posible indique la fecha en que acontecieron, duración, el lugar y adjunte los documentos probatorios como correos electrónicos, documentos escritos, fotos, notas, recados entre otros y a su vez detalle el nombre de personas de su lugar de trabajo que hayan presenciado o conozcan de los actos experimentados.

Descripción presuntos actos violentos	Fecha	Duración	Lugar	Prueba del acto	Personas presentes

DOCUMENTACIÓN ANEXA (marcar con x)

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 44 de 4

SI: () NO ()	ESPECIFICAR DOCUMENTOS:
----------------	-------------------------

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONA DENUNCIANTE

Por este medio. Yo _____ cédula _____, manifiesto que en respuesta a la solicitud de actuación por parte de Incop, ante posible acoso laboral he sido informado y he comprendido los alcances de mis manifestaciones y las actuaciones que integran “la Política de Acoso Laboral”. Concedor de lo cual autorizo al Órgano Investigados a que revise la documentación relevante, recabe prueba, realice las entrevistas necesarias como parte de la investigación para mejor resolver conforme a derecho y sea incorporado al expediente del proceso de caso aquí denunciado y solicito el inicio de la investigación por acoso laboral

Lugar y fecha:	Nombre y firma persona denunciante	Nombre y firma de la persona que recibe la denuncia

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 45 de 4

ANEXO 3.

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD ORGANO INVESTIGADOR

Por este medio. Yo _____ cédula _____, manifiesto que he sido nombrado como órgano Investigador para investigar denuncia de presuntos hechos de posible acoso laboral, he sido informado y he comprendido las actuaciones que se me exigen como miembro del órgano investigador descritas en la “la Política de Acoso Laboral” y otras normativas vinculantes sobre la materia, por lo que me comprometo a guardar estricta reserva y confidencialidad; conducir la presente investigación con objetividad, imparcialidad y en estricto apego al debido proceso y la legalidad , garantizando el derecho de las partes involucradas para determinar la verdad real de los hechos, conforme a la documentación que se tenga del caso o pueda recabarse, las entrevistas necesarias para completar o incorporar información al caso u otras.

Nombre completo persona nombrada como órgano investigador:	Nombre completo de la autoridad competente ante quien se firma el acuerdo de confidencialidad:
--	--

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o "Mobbing" en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 46 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

Firma:	Firma:
---------------	---------------

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 47 de 4

ANEXO 4.

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD ORGANO DIRECTOR

Por este medio. Yo _____ cédula _____, manifiesto que he sido nombrado como órgano director de la investigación de la denuncia de presuntos hechos de posible acoso laboral, he sido informado y he comprendido las actuaciones que se me exigen como miembro del órgano director descritas en la “la Política de Acoso Laboral” y otras normativas vinculantes sobre la materia, por lo que me comprometo a guardar estricta reserva y confidencialidad; conducir el presente proceso con objetividad, imparcialidad y en estricto apego al debido proceso y la legalidad, garantizando el derecho de las partes involucradas para determinar la verdad real de los hechos, conforme a la documentación que se tenga del caso o pueda recabarse, las entrevistas necesarias para completar o incorporar información al caso u otras.

Nombre completo persona nombrada como órgano investigador:	Nombre completo de la autoridad competente ante quien se firma el acuerdo de confidencialidad:
Firma:	Firma:

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o "Mobbing" en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 48 de 4

ANEXO N°5

BOLETA DE NOTIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DE INVESTIGACIÓN REALIZADOS Y LOS RESULTADOS DE LA ATENCIÓN DE LA DENUNCIA DE ACOSO LABORAL AL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Reporte Anual de Denuncias de Acoso Laboral	
Datos Generales	
Nombre de Institución o Empresa:	Año del informe:
Cédula Jurídica:	Razón Social:
Descripción de la Actividad Económica de Incop:	
<hr/> <hr/>	
Expediente del Proceso de investigación de la denuncia de acoso laboral:	Expediente Número _____

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 49 de 4

Año de Informe:

Denuncias: En este apartado deberá incluir información sobre la cantidad denuncias por acoso laboral que se han presentado en el año

Número de denuncias de acoso laboral recibidas : _____

Número de denuncias de acoso laboral aceptadas: _____

Número de denuncias de acoso laboral no aceptadas: _____

Sobre las denuncias aceptadas cuantos son:

Hombres: _____

Mujeres: _____

Otro: _____

De las denuncias aceptadas cuantas son:

18-35 años: _____

36-49 años: _____

50-65 años: _____

Más de 65 años: _____

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o “Mobbing” en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión:	10/10/2024
Área Responsable:	Capital Humano	Fecha última modificación:	Páginas: 50 de 4

Cantidad de denuncias por tipo de acoso

Acoso vertical ascendente: _____

Acoso vertical descendente: _____

Acoso horizontal: _____

Acoso mixto: _____

Afectación a la salud: Este apartado deberá incluir información relativa a las consecuencias de los eventos registrados, tales como daños a la salud, atención requerida por trabajadores (médico de empresa, servicio de salud privado, CCSS, INS), días de incapacidad.

Total, de Eventos que requirieron Atención de Salud:

Total de casos referidos al INS: _____

Acciones: En este apartado se incluirá la descripción de medidas de atención, prevención y corrección desarrolladas y mención de acciones pendientes

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024



Nombre:	Política de prevención y atención del Acoso Laboral o "Mobbing" en Incop		
Código:	PL-UCH-01		
Versión:	V.01	Fecha de emisión: 10/10/2024	Páginas: 51 de 4
Área Responsable: Capital Humano	Fecha última modificación:		

Observaciones: En este apartado se deberá incluir toda la información que se considere relevante o sugerencias.

Nombre de Gerente General: _____ **Firma:** _____

Elaborado por: Gerencia General	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-615-2024 Fecha: 11/10/2024	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-258-2024 Fecha: 15/10/2024	Acuerdo No.	5, Sesión 4458
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2024-256 Fecha: 23/10/2024	Fecha:	08/11/2024