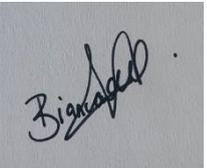


	PROCEDIMIENTO			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos		Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 08.11.2022	Páginas: 1 de x	

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL

SPM-RRHH-PRG-001

Fecha	Descripción	Nombre	Posición	Firma
20.04.2022	Elaborado por	Bianca Orezza	Supervisora de Desarrollo Humano	
20.04.2022	Revisado por	Angel Velarde	Superintendente de RRHH y Administración	
20.04.2022	Aprobado por	Edgar Vivanco	Vicepresidente de Recursos Humanos	 <small>SOUTHERN PEAKS MINING PERU SAC</small> <small>Ing. Edgar Vivanco Montejó</small> <small>Vicepresidente Recursos Humanos</small>

REVISIÓN: (Hoja de control de cambios)					
Revisión	Fecha de Aprobación	Elaboró	Revisó	Aprobó	Control de cambios en el documento
0	xx.xx.2022	X. Xxxxx	N. Apellido	N. Apellido	Creación del documento para su implementación.

	PROCEDIMIENTO			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos		Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	Páginas: 2 de 7	

1. OBJETIVO

El objetivo de esta política es establecer medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento laboral del que pueda ser víctima cualquier trabajador de CMC estableciendo también el Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento laboral. En dicho procedimiento se asegura una investigación reservada, confidencial, imparcial eficaz y rápida, que permita sancionar al hostigador y proteger al hostigado, respetando el debido proceso y las normas correspondientes que se encuentran vigentes.

2. ALCANCE

Los lineamientos establecidos en el presente documento se aplican a todos los trabajadores de CMC. Asimismo, es aplicable a todas aquellas personas que prestan servicios en CMC a través de cualquier modalidad o relación de sujeción, sin importar el régimen contractual.

3. DEFINICIONES Y TÉRMINOS.

- **Falsa queja:** Aquella queja de hostigamiento laboral declarada infundada por resolución firme y en la que quede acreditada la mala fe del denunciante/demandante.
- **Trabajador:** Toda persona natural que mantiene relación de dependencia o vínculo con SPM, independientemente del cargo o puesto que ocupe en la misma, debiendo incluirse en este concepto a los accionistas, directores, gerentes y jefes, contratados bajo modalidades formativas laborales, entre otros.
- **Espacio laboral:** Conjunto de aspectos que conforman un ambiente de trabajo, en el cual es posible desarrollar diversas actividades laborales y sociales, puede ser presencial o virtual.
- **Hostigado/a:** Todo trabajador que es víctima de hostigamiento laboral.
- **Hostigador/a:** Todo trabajador que realiza uno o más actos de hostigamiento laboral.
- **Hostigamiento laboral:** El hostigamiento laboral o acoso laboral es una forma de violencia que se configura a través de una conducta no deseada por la persona contra la que se dirige, en el trabajo o con ocasión del trabajo, que afecta su dignidad y/o su integridad psíquica, moral o física. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; así como afectar su rendimiento o situación laboral, formativa, familiar, social o de cualquier otra índole, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. La configuración del hostigamiento laboral o acoso laboral no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario. El hostigamiento laboral o acoso laboral se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento o acoso laboral se produce durante o fuera de la jornada de trabajo, formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar o en ambientes; formativos, de trabajo o similares.

Esta conducta puede ser cometida por el empleador, sus representantes u otros trabajadores. En los dos primeros casos (**hostigamiento vertical**), la ley lo califica como un **acto de hostilidad**, que puede ser equiparable al despido arbitrario, a elección del trabajador. En el último caso (**hostigamiento horizontal**), la ley no ha regulado una calificación particular.

- **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a CMC, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento

	PROCEDIMIENTO			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos		Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	Páginas: 3 de 7	

laboral, con el objeto de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.

- **Denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento laboral.
- **Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento laboral.

4. DOCUMENTOS O NORMAS DE REFERENCIA

- **Constitución Política del Perú:** respeto a la dignidad (art.1), libertad e intimidad (art. 2), trabajo (art. 23).
- **Convenio 111 OIT,** relativo a la Discriminación en el Empleo
- **D. Leg. N° 728 –Ley de Productividad y Competitividad Laboral y D.S. N° 003-97-TR,** TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Código de Ética y Conducta
- Reglamento Interno de Trabajo.

5. RESPONSABLES

Trabajadores:

Conocer y participar en la implementación del presente procedimiento y en las actividades de difusión, capacitación y entrenamiento

Equipos Recursos Humanos y legal

Son los responsables de velar por el cumplimiento y actualización de esta política.

6. PRINCIPIOS.

Principio de dignidad y defensa de la persona: Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento laboral deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

Principio de respeto de la integridad personal: Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento laboral debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

Principio de intervención inmediata y oportuna: Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento laboral debe intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento laboral, así como las medidas de protección de las víctimas.

Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos de investigación de hostigamiento laboral tiene carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información.

Principio del debido procedimiento: Todas las personas involucradas en los procedimientos de hostigamiento laboral, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir

	PROCEDIMIENTO			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos		Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	Páginas: 4 de 7	

pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

Principio de impulso de oficio: Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento laboral, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

Principio de informalismo: Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento laboral deben interpretar las normas contenidas en la Legislación aplicable de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento.

Principio de celeridad: Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento laboral deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

Principio de no revictimización: Las personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento laboral sea revictimizada.

7. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL:

Con la finalidad de mantener un ambiente laboral adecuado y de informar a los trabajadores acerca de temas relacionados al hostigamiento laboral, CMC adopta lo siguiente:

- Realizar campañas de sensibilización o capacitaciones periódicas a todos los trabajadores sobre las normas de prevención del hostigamiento laboral.
- Difundir periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento laboral.
- Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador.

ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO.

- **Vicepresidencia de recursos Humanos:** Recibe las denuncias y/o quejas, investiga y toma las decisiones del caso e impone la sanción disciplinaria y las medidas complementarias correspondientes.
- **Jefatura Legal,** Asesora a la Vicepresidencia de Recursos Humanos para optar la decisión correcta.

DENUNCIA Y/O QUEJA POR HOSTIGAMIENTO LABORAL:

Las denuncias y/o quejas internas de hostigamiento laboral se presentarán de manera verbal o escrita ante Recursos Humanos.

La denuncia podrá ser realizada por la víctima, un tercero o de oficio, cuando CMC conozca, por cualquier medio, los hechos que presuntamente califican como hostigamiento laboral y deberá contener como mínimo los siguientes requisitos:

- Identificación del denunciante, a no ser que sea ejercido de forma anónima..
- Identificación del denunciado.

	PROCEDIMIENTO			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos	Código: SPM-RRHH-PRG-001		
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022		Páginas: 5 de 7

- Hechos: descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento laboral.
- Pruebas: de considerarlo necesario, adjuntar medios que acrediten de los hechos descritos por el denunciante.

Es importante el uso del formato Nro 1 ya que orientara al denunciante en la presentación de su denuncia.

De las pruebas:

La presunta víctima del hostigamiento laboral, o los testigos, podrán presentar las pruebas que consideren pertinentes para acreditar que, efectivamente, el acto aludido ocurrió. Estas podrán ser presentadas hasta antes de que concluya la Investigación. Son admitidos, sin limitarse a estos, los siguientes medios probatorios:

- Declaración de testigos.
- Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser documentos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías y demás elementos que contengan o representen algún hecho vinculado al hostigamiento laboral.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento laboral.

Análisis de la denuncia.

Medidas de protección:

Luego de recibida la denuncia, la Vicepresidencia de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde recibida la denuncia, ordenará y ejecutará las medidas de protección que considere idóneas para proteger al/la denunciante, que pueden ser:

- Rotación del denunciante, a su solicitud expresa, o del denunciado
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercarse a al presunto Hostigado/a o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con el presunto Hostigado/a.
- Otras que se consideren pertinentes para proteger y asegurar el bienestar del presunto hostigado/a.

En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer al presunto Hostigado/a tomar vacaciones si la misma no ha sido solicitada. La Vicepresidencia de Recursos Humanos podrá dictar medidas de protección a favor de los testigos si resultan necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

8. ANALISIS DE LA DENUNCIA.

La vicepresidencia de Recursos Humanos en coordinación con la Jefatura Legal analiza la denuncia y actúan dependiendo del caso que puede ser:

8.1. HOSTIGAMIENTO LABORAL VERTICAL.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) califica como hostigamiento laboral conductas hostiles del empleador o sus representantes (trabajadores de dirección o confianza). Estos actos, además de calificar como hostigamiento laboral, califican como **actos de hostilidad** que pueden ser equiparables al despido (despido indirecto).

	PROCEDIMIENTO		
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL		
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos	Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	
		Páginas: 6 de 7	

Así, de acuerdo con el artículo 30 de la LPCL, los actos de hostilidad del empleador o sus representantes (trabajadores de dirección o confianza) son los siguientes:

- La falta de pago oportuno de la remuneración del trabajador, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- La reducción de la remuneración o de la categoría.
- El incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
- El traslado del trabajador de su lugar de trabajo, con el propósito de ocasionarle perjuicio.
- La violación de medidas de seguridad e higiene que afecten o pongan en riesgo la vida o la salud del trabajador.
- Los actos de violencia o el faltamiento grave de palabra contra el trabajador o su familia.
- Los actos de discriminación por sexo, raza, religión, opinión, idioma o de cualquier otra índole.
- Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

8.2. HOSTIGAMIENTO LABORAL HORIZONTAL

El hostigamiento laboral no solo puede ser cometido por el empleador o sus representantes, sino también por los trabajadores respecto de los cuales el trabajador no tiene ninguna relación jerárquica. En estos casos, se configurará un caso de **hostigamiento laboral “horizontal”** en otros términos es un **acoso psicológico en el trabajo, también llamado “mobbing”**. Este fenómeno constituye una conducta de uno o más sujetos utilizada para acosar, hostigar, molestar o perseguir a otros sujetos dentro de la relación laboral. El mobbing puede identificarse en seis grupos de conductas:

- Acciones contra la reputación personal o autoestima del trabajador.
- Acciones denigrantes de sus convicciones.
- Actuaciones contra su dignidad profesional.
- Actuaciones orientadas a romper las relaciones comunicativas en la empresa.
- Injerencias en la vida privada.
- Actuaciones caracterizadas por su efecto insultante o vejatorio.

Se debe advertir que la legislación laboral actual todavía no hace referencia expresa a esta figura. No obstante, debe considerarse que el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, reconoce en su artículo 77.e a los factores psicosociales como un riesgo en el trabajo, al mismo nivel que los riesgos físicos, biológicos o ergonómicos. Por ello, el empleador debería brindar los mecanismos para que en el ambiente de trabajo el personal puede laborar libre de hostigamiento, previniendo y sancionando efectivamente este, en caso se presente.

9. DECISIÓN DE LA VICEPRESIDENCIA DE RECURSOS HUMANOS

1. Para el caso de Hostigamiento laboral vertical, el proceso será de la siguiente manera:

Actividad	Tiempo	Responsable
Recepción por escrito de carta al empleador de cese de actos de Hostilidad	Inmediato	Vicepresidencia de RRHH
Preparación de carta de respuesta	6 días naturales	Jefatura Legal y Vicepresidencia de RRHH
Se remite descargos a esta carta o enmienda presunta conducta de hostilidad laboral		Jefatura legal

	PROCEDIMIENTO			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DENUNCIA Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL			
	Área: Vicepresidencia de Recursos Humanos		Código: SPM-RRHH-PRG-001	
	Versión: 00	Fecha Elaboración: 02.04.2022	Páginas: 7 de 7	

2. Para el caso de hostigamiento laboral horizontal.

No se ha regulado calificación particular, pero para nuestro caso la investigación, análisis y toma de decisiones será de 30 días hábiles.

10. SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

El encargado de aplicar las medidas disciplinarias es la Vicepresidencia de Recursos Humanos, dependiendo de la gravedad de los hechos, la cual será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecte la calidad de vida de la persona, y en general tomando en cuenta la transgresión a principios y valores de la Empresa. Las resoluciones de sanción constarán en el legajo personal de quien cometa el acto. Los tipos de sanciones a imponerse podrán ser:

- Despido (conforme el numeral i) del artículo 25 del TUO del De la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPCL").
- Suspensión de labores sin goce de haber.
- Amonestación verbal o escrita. Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento laboral.

11. FALSA DENUNCIA: CMC

CMC se reserva el derecho de sancionar al que formuló falsa denuncia, cuando la misma es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del denunciante, de conformidad con las normas, directivas, reglamentos u otras políticas que resulten aplicables, con o sin solicitud de sanción. Ello no se contrapone al derecho de quien haya sido falsamente denunciado de adoptar las medidas legales convenientes.

12. Seguimiento de las Medidas adoptadas

- El hostigado será informado de las medidas adoptadas y CMC desarrollará un plan de apoyo psicológico si amerite.
- Periódicamente Recursos Humanos se asegurará de que las acciones tomadas fueron efectivas y que no hay recurrencia.