

Sección “B”



Administración Aduanera de Honduras

POLÍTICAS DE CONVIVENCIA Y ARMONÍA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA ADMINISTRACION ADUANERA DE HONDURAS

PRESENTACIÓN

JUAN JOSÉ VIDES MEJIA

Director Ejecutivo

Administración Aduanera de Honduras

MISION Y VISION DE LA ADMINISTRACION ADUANERA DE HONDURAS



Contribuir a la competitividad y prosperidad del país mediante la facilitación comercial y recaudación por medio de procesos y controles aduaneros innovadores, ágiles y transparentes.



Ser una administración aduanera moderna y referente en la región, cumpliendo con estándares y buenas prácticas internacionales, con talento humano íntegro, comprometido y calificado, al servicio de Honduras y el mundo.

VALORES DE LA ADMINISTRACION ADUANERA DE HONDURAS

La Administración Aduanera de Honduras es una institución garantista de los derechos otorgados por la Constitución de Honduras, Tratados Internacionales y demás leyes; por tanto, se condena todo acto de discriminación o acoso por motivos de raza, religión, sexo e ideologías políticas, procurando sobre todo que los funcionarios y servidores de la Administración Aduanera de Honduras convivan en ambiente de trabajo armónico y respetuoso de sus derechos.

Que el talento humano de la Administración Aduanera de Honduras constituye el recurso más valioso, por medio del cual se logran los objetivos institucionales a beneficio del Estado de Honduras, en apego a los más altos valores éticos y morales, procurando que, mediante su Régimen Laboral, Código de Ética, Políticas y demás instrumentos se permita establecer una adecuada administración del talento humano, armonía laboral, un sistema de remuneración justo, la gestión y el desarrollo institucional.

La Administración Aduanera de Honduras debe inculcar a sus funcionarios y servidores los valores institucionales de idoneidad, eficiencia, transparencia y la transformación del comercio exterior del país.

Valor institucional de idoneidad: En la Administración Aduanera de Honduras denominamos este valor con la aptitud, nivel académico, buena disposición y capacidad que tienen los funcionarios y servidores para el desempeño de su cargo en esta honorable institución.



Valor institucional de la eficiencia: Los Funcionarios y Servidores de la Administración Aduanera de Honduras, deben ser eficientes en la práctica de sus funciones, considerando la correcta utilización de recursos para conseguir un resultado exitoso en todas sus asignaciones.



Valor institucional de la transparencia: La conducta positiva que todo funcionarios y servidor debe practicar, una persona es transparente cuando es sincera, responsable, honesta y asume las consecuencias de sus actos, no miente ni tiene secretos. Es decir, las personas transparentes se muestran tal cual son generando confianza en el ejercicio de su cargo.



VALORES FOMENTADOS EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA ADMINISTRACION ADUANERA DE HONDURAS

La Administración Aduanera de Honduras tiene como propósito fomentar los valores semanalmente con todos los funcionarios y servidores de la Administración Aduanera de Honduras en aras de que todo Funcionario y Servidor pueda

ponerlos en práctica para lograr mantener una relación laboral en completa armonía, a continuación detallaremos conceptos sobre los valores que son sumamente importantes para que todos los colaboradores conozcan y practiquen una convivencia armoniosa en el ejercicio de su trabajo.

Valor de la perseverancia: Todo Funcionario y Servidor de la Administración Aduanera de Honduras debe practicar el valor de la perseverancia ya que es importante porque forma parte del desarrollo de la persona y de las relaciones interpersonales. En toda relación se presentan conflictos y es necesario tener perseverancia y control para resolverlos y no tener miedo al fracaso o a los errores para superarlos y así mejorar y crecer personalmente.



Valor del compromiso: El compromiso es el valor que debe de existir en la personalidad de todos los funcionarios y servidores de la Administración Aduanera de Honduras para lograr todo aquello que se proponga o le sea asignado, pues se debe de planear el camino o proceso que debe de cumplir para cumplir su objetivo acompañado de un trabajo constante.



Valor de la productividad: En la Administración Aduanera de Honduras el valor de productividad engloba el aprovechamiento de todos los recursos asignados a los funcionarios y servidores para ejercer su trabajo y lograr tener un resultado exitoso.



Valor del respeto: El respeto es uno de los valores morales más importantes que todo ser humano debe practicar, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social y laboral, el respeto debe ser mutuo y nacer de un sentimiento de reciprocidad.



Valor de la responsabilidad: La responsabilidad se considera una cualidad y un valor del ser humano. Se trata de una característica positiva de las personas que son capaces de comprometerse y actuar de forma correcta.



Valor de la empatía: Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro, que se desarrolla a través de la empatía, hace que las personas se ayuden entre sí. Está estrechamente relacionada con el amor y preocupación por los demás.

Por otro lado, la empatía permite a una persona comprender, ayudar y motivar a otra que atraviesa por un mal momento, logrando una mayor colaboración y entendimiento entre los individuos que constituyen una sociedad.



Trabajo en equipo: Trabajar en equipo es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto.

Asimismo, trabajar en equipo implica la coordinación de dos a más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes. Cada miembro debe aportar para la realización de una parte del trabajo respetando la opinión de los demás.



Valor de la disciplina: La disciplina es la capacidad de las personas para poner en práctica una serie de principios relativos al orden y la constancia, tanto para la ejecución de tareas y actividades cotidianas, como en sus vidas en general.

Asimismo, es una virtud moral asociada a la capacidad para llevar una vida ordenada en concordancia con nuestros principios, deberes, objetivos y necesidades y en observancia de las normas de comportamiento social.



DEFINICIONES

Para la finalidad de la presente Política de Convivencia y Armonía Laboral se definen las siguientes conductas:

1. **ARMONIA LABORAL:** Es el motor de productividad en una relación laboral, es necesario mantener la armonía entre los funcionarios y servidores pues debemos aprender a convivir y respetar con los compañeros.
2. **CONVIVENCIA LABORAL:** Es un ambiente de trabajo con un clima adecuado entre los funcionarios y servidores, teniendo como resultado muchas ventajas como ser la facilitación con creces del trabajo en equipo con la motivación requerida obteniendo resultados exitosos.
3. **DIGNIDAD:** Significa el respeto y estima que todos los seres humanos merecen, la dignidad humana es innata, positiva y fomenta la sensación de plenitud y satisfacción, reforzando la personalidad del ser humano.
4. **CONFLICTO DE INTERESES:** Toda situación donde medie un interés personal, económico, financiero o laboral de un funcionario y servidor

frente a los intereses u objetivos de la Administración Aduanera y en los cuales podría obtener un beneficio personal o de terceros.

5. ACOSO LABORAL O MOBBING LABORAL:

El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (criterio estadístico: por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social.

6. HOSTIGAMIENTO LABORAL: Maltratar, molestar o castigar a un superior, subalterno compañero de trabajo, en consecuencia, el hostigamiento es toda conducta con un componente ofensivo y violento en el lugar de trabajo.

7. DISCRIMINACION: La discriminación se produce cuando una persona es tratada de manera desigual, inferior o es aislada en el lugar de trabajo sin involucrarla en las actividades realizadas en equipo.

8. HUMILLACION: Puede considerarse como tal cuando existen actos que denigran a una persona por ende atentan con la dignidad de ésta.

9. REGIMEN DE CARRERA DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA ADMINISTRACION ADUANERA DE HONDURAS: Es un Régimen técnico específico basado en el mérito e idoneidad que constituye el fundamento de la administración de personal y que tiene por objeto alcanzar mediante la eficiencia y eficacia los fines de la Administración Aduanera.

10. CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA ADMINISTRACION ADUANERA DE HONDURAS: Tiene por objeto señalar las normas de conducta y valores éticos que los funcionarios y servidores de la Administración Aduanera deben mantener, con el fin de asegurar la excelencia, la integridad y el compromiso de servicio al obligado tributario, facilitando el desarrollo de una armonía laboral basados en valores comunes y compartidos, que nacen de nuestra cultura aduanera y que son un reflejo de nuestra misión, visión y valores institucionales, aplicable a todos los funcionarios y servidores de la Administración Aduanera de Honduras, incluidos el personal que presta sus servicios bajo la modalidad de contratos de servicios personales por tiempo determinado acogidos en los Regímenes Especiales.

PRINCIPIOS, NORMAS Y CONDUCTAS DE CONVIVENCIA Y ARMONIA LABORAL PARA LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA ADMINISTRACION ADUANERA DE HONDURAS

Los principios a los cuales se refiere la presente política tienen como finalidad fundamental establecer un referente ético, para guiar las actitudes y prácticas de los funcionarios y servidores de la Administración Aduanera de Honduras.

Principios de Convivencia y Armonía Laboral

1. Respetar el elemento más valioso de la institución que es el talento humano.
2. Escuchar de forma empática y respetuosa las ideas de los demás, permitiendo una interacción equitativa y justa para todos.
3. Propender por el cumplimiento de las normas como medio para una convivencia armónica y productiva.

4. Promover un ambiente laboral respetuoso y positivo para todos.

Normas de Convivencia y Armonía Laboral

1. Trabajar juntos, entregando lo mejor de cada uno y fomentando relaciones de trabajo armónicas y productivas, valorando las necesidades del otro y demostrando solidaridad por los compañeros.
2. Cooperar e interactuar con los compañeros de trabajo y demás áreas para facilitar el
3. trabajo en equipo.
4. Propiciar espacios de comunicación donde se escuche de forma respetuosa, empática y se propongan ideas.
5. Dejar saber de manera asertiva a los integrantes del equipo de trabajo cuando sus conductas van en contra de los principios y valores organizacionales.
6. Atender oportunamente las tareas que afectan el trabajo de otros compañeros.
7. Fomentar el trabajo en equipo fundamentado en criterios de colaboración, solidaridad y compañerismo para facilitar el alcance de los objetivos institucionales.

Conductas de Convivencia y Armonía Laboral

1. Cumplir los compromisos y ser coherentes con las palabras.
2. Trabajar permanentemente en invertir en un modelo positivo de comportamiento y demostración de lo que significa actuar como una persona íntegra.
3. Actuar conforme a las normas y a los estándares éticos definidos por la institución.
4. Responsabilizarse de las consecuencias propias de las acciones realizadas.
5. Manifestar de forma coherente y respetuosa las órdenes o tareas.
6. Velar por que las acciones estén acordes con los valores personales y organizacionales.

7. Acoger las políticas internas de la institución y las disposiciones normativas y administrativas.
8. Tratar a todo el personal con respeto, asertividad y dignidad.
9. Dirigirse amablemente a las demás personas, presentes y ausentes.
10. Realizar peticiones con amabilidad.
11. Adoptar modales de educación como saludar y despedirse de los compañeros de trabajo.
12. Compartir y gestionar el conocimiento como la mejor manera de aprender y crecer dentro de la institución.
13. Mantener una comunicación abierta, respetuosa y asertiva, aportando al crecimiento personal y profesional de los miembros del equipo de trabajo.
14. Informar con veracidad, oportunidad y claridad aspectos relevantes y decisiones que adopte la institución que incidan e involucren a los empleados.
15. Manejar de forma responsable y confidencial la información de la institución.
16. Expresar las ideas y opiniones de forma clara y precisa.
17. Escuchar a las personas antes de emitir juicios sobre ellos.
18. Ser abiertos a la crítica y autocrítica constructiva para convertirla en un aporte satisfactorio y agradable en el desarrollo de nuestro que hacer institucional.
19. Valorar y respetar la diferencia y la oposición o contradicción.
20. Evitar la crítica destructiva, descalificar o desprestigiar las actividades realizadas por otros con mala intención.
21. Prepararse para escuchar y atender la crítica y convertirla en un insumo importante para el mejoramiento continuo.
22. Evitar juicios de valor.
23. No juzgar la información recibida sin antes investigar y analizar su veracidad.

24. Respetar los turnos de opinión, sin interrupciones.
25. Fomentar la participación en las reuniones, donde los participantes se sientan cómodos de realizar sus aportes.
26. No patrocinar los enfrentamientos o situaciones violentas.
27. Respetar nuestra privacidad y la de los compañeros de trabajo.
28. No patrocinar el chisme ni el rumor.
29. Evitar que los comentarios afecten la integridad de las personas, el clima laboral y el logro de los objetivos institucionales.
30. Respetar la vida privada de los compañeros de trabajo (evitar contar la vida personal a todo el mundo y ventilar la de otros).
31. No juzgar por la primera impresión y basado en comentarios.
32. Privilegiar las decisiones soportadas en hechos y datos.
33. Mantener los problemas bajo control dentro del proceso que se gestó, en la medida que sea posible.
34. Saludar de manera amable a los demás, dar las gracias y pedir el favor respetuosamente.
35. Evitar aislar o excluir a un compañero de trabajo.
36. Estimular la construcción de relaciones sanas y efectivas con compañeros de trabajo, basadas en la sinceridad y confianza.
37. Participar activamente de todas las actividades de bienestar laboral programadas en la institución.
38. Convocar a la convivencia desde una actitud positiva.
39. Buscar siempre el beneficio mutuo en las relaciones de trabajo.
40. Promover el diálogo como forma de construir acuerdos.
41. No tolerar actos de violencia como amenazas, ni represalias por parte ningún empleado hacia otros compañeros.

42. Fomentar las buenas acciones entre jefes y colaboradores, las cuales deben ser cordiales y respetuosas.
43. Reconocer los logros y buenos resultados de los servidores, no apropiarse de los logros que no correspondan.
44. Delegar en los colaboradores funciones, como forma de facilitar el desarrollo y permitir la apropiación de responsabilidades.
45. Propiciar espacios de generación de ideas que permitan una mejor gestión institucional.
46. Crear espacios para expresar a compañeros y colaboradores el aprecio, interés y reconocimiento por el valor agregado a las funciones de los servidores.

**DEBERES Y DERECHOS PARA LA CONVIVENCIA
Y ARMONIA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS
Y SERVIDORES DE LA ADMINISTRACION
ADUANERA DE HONDURAS**

La calidad de los funcionarios y servidores de la Administración Aduanera de Honduras enaltece al talento humano de la institución, además todos tienen el deber de engrandecerla y dignificarla a la institución.

Deberes para la Convivencia y Armonía Laboral

1. Cumplir con todas las normas internas adoptadas por el funcionario o servidor para el buen funcionamiento de la institución.
2. Respetar a los compañeros en todo momento y lugar (incluyendo a todo el personal que labore en la institución, incluso trabajadores temporales y practicantes).
3. Dar trato respetuoso a los demás sin generar ningún tipo de discriminación de raza, sexo, ideologías políticas y creencia religiosa.
4. Comunicarse de manera asertiva y tranquila.

Cumplimiento de las obligaciones derivadas de su vinculación.

5. Comunicar oportunamente a la institución las observaciones que estime puedan provocar daños o perjuicios en cuanto al acoso laboral o mobbing se refiere.

Derechos para la Convivencia y Armonía Laboral

1. Derecho a ser respetado.
2. Derecho a recibir un trato digno frente a creencias religiosas o identidad sexual.
3. Derecho a manifestar su opinión o emociones.
4. Derecho a ser escuchado cuando expone un argumento o punto de vista.
5. Derecho a realizar las labores que se encuentren dentro del manual de sus funciones.
6. Derecho a ser escuchado por el Comité de Convivencia y Armonía Laboral cuando identifique conductas que atenten contra la convivencia laboral de la institución. (Incluyendo maltrato laboral o conductas de acoso).

ACOSO O MOBBING LABORAL

El Mobbing Laboral es todo ataque moral, maltrato psicológico, humillación y acción u omisión que, en forma directa o encubierta atente contra la dignidad, integridad psíquica, moral o social de un trabajador, intentado con la utilización de este término referir toda modalidad psicológicamente agresiva y denigrante dirigida a la víctima de esta conducta, atendiendo a su exclusión de la empresa. (Assad, Contrera, & Contrera, Mobbing, Hostigamiento Psicológico en el Trabajo: Aspectos Jurídicos, Sociales y Psicológicos., 2010).

El Mobbing Laboral se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, que atentan contra la dignidad

y la salud física o mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno y tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o del entorno laboral del acosador.

Los principios laborales tales como el de indemnidad y no discriminación que buscan garantizar el respeto de los derechos del trabajador se ven violentados por esta conducta, causando asimismo un impacto moral y psicológico que genera consecuencias que no se pueden resarcir ya que la legislación hondureña no cuenta con métodos adecuados para regular y controlar esta conducta.

El acoso o mobbing laboral es tanto la acción de un hostigador o varios hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto al daño que produce en el trabajador.

Los diferentes tipos de mobbing hacen que, en ocasiones, este fenómeno quede camuflado o incluso interpretado como algo que entra dentro de la normalidad.

“Son los problemas interpersonales del acosador y no las características o comportamientos del acosado, en definitiva, el verdadero detonante de la aparición del conflicto; no es lo que tiene, dice o hace el acosado, sino lo que le falta al hostigador lo que dispara el mecanismo de destrucción que ejecuta; en base a envidia, celos o temor que la víctima le despierta”. (Assad, Contrera, & Contrera, Mobbing, Hostigamiento Psicológico en el Trabajo: Aspectos Jurídicos, Sociales y Psicológicos., 2010, pág. 38).

Además, en muchas ocasiones se trata de confundir a la víctima para que crea que ella es la culpable de todo lo que ocurre, llegando en ocasiones a cuestionar el sano juicio de quien lo sufre todo.

El acoso no puede ser confundido con una situación de conflicto, porque en un conflicto las cosas son nombradas:

“no me gusta su forma de trabajar” dice uno, el otro puede responder, argumentar, no existe ningún intercambio de este tipo en el acoso moral el acosador ante todo se cerciora de que el otro no pueda mejorar negándole la capacidad de ser un interlocutor. (Hirigoyen, 2001)

Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo pues, al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas. Así, se producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. Por otra parte, se producirá un aumento del absentismo (justificado o no) de la persona afectada.

Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios).

El entorno social del afectado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción a drogas.

A largo plazo las personas que han sufrido acoso tienen como una cicatriz psicológica, no llegan a desprenderse de las agresiones que han sufrido, son invadidas por flash-back, pesadillas e incluso llegan a desconectar totalmente de la realidad. Tienden a vivir en el miedo y a dudar de todo el mundo. (Hirigoyen, 2001).

Cabe así recordar, la definición que sobre la figura en estudio efectúa la Organización Internacional del Trabajo OIT, organismo que se refiere a la misma como la “intimidación y hostigamiento psicológico que un grupo de trabajadores ejerce sobre otro trabajador que convierten en blanco de su

hostilidad. Entre las formas que revisten este comportamiento, figuran, por ejemplo: la repetición de comentarios negativos sobre una persona o las críticas incesantes en su contra; “hacer el vacío” a un trabajador, desalentando todo contacto social con éste; o la propagación de chismes o de información falsa acerca de la persona que se quiere perjudicar. (Assad, Contrera, & Contrera, Mobbing, Hostigamiento Psicológico en el Trabajo: Aspectos Jurídicos, Sociales y Psicológicos., 2010, pág. 31)

La Organización Internacional del Trabajo OIT define el acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta, con las definiciones antes referidas podemos determinar que Acoso Laboral es toda actuación hostil o acción psicológicamente violenta pendiente a menoscabar el ánimo del trabajador, dominando esta forma su voluntad; que causa a lo largo del proceso, el sometimiento total ante el acosador”.

Es el ámbito laboral donde se deben desarrollar los actos de hostigamiento para que tal accionar sea definido como mobbing, puesto que otras figuras que comparten algunas o muchas características se distinguen de esta por ser desarrolladas en otro sitio como así también por buscar otra consecuencia como por ejemplo el bullying; todo esto reiteramos, fenómenos que poseen determinadas similitudes con la estudiada pero que habitualmente se distinguen en el origen lugar del ataque o consecuencia buscada por el mismo.

Cuando se acosa moralmente en el empleo se pierde de vista la finalidad o resultado del trabajo, sólo se busca obtener y luego detentar el poder, un poder ciertamente ficticio y temporal, que se origina en el aplastamiento del otro a cualquier precio. El campo laboral resulta sumamente fértil, para quien pretende emplear toda su perversión e

inferioridad intelectual en vista a lograr el acoso. La falta de empleo, la severa restricción en el ascenso al mercado laboral, la existencia de discriminaciones encubiertas a la hora de contratación.

El temor a perder el empleo y sería dificultad de procurarse otro, gravemente conculcan contra la idea de empleo decente, de la cual, una de las más fuertes características es la procura de un ambiente laboral apto y sano desde lo intelectual y desde lo humano. ASSAD, Sandra María, empleo decente ¿Derecho para pocos?, Revista Científica 44, equipo federal del trabajo 040109.

CLASIFICACION DEL ACOSO O MOBBING LABORAL

1. Según la posición jerárquica:

- a) **Horizontal:** se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico. Es decir que suele darse entre compañeros de trabajo, y las repercusiones a nivel de psicológico para la víctima pueden ser devastadoras.
- b) **Vertical:** el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta.

2. Según el tipo:

- a) **Estratégico: Este es un tipo de acoso descendente o “institucional”:** Se caracteriza porque el mobbing forma parte de la estrategia de la empresa, y el objetivo suele ser que el acosado rescinda su contrato de forma voluntaria. De esta manera, la empresa no tiene que pagarle la indemnización que le correspondería por despido improcedente.

b) **De dirección o gestión:** Es llevado a cabo por la dirección de la organización, generalmente por varios motivos: para prescindir de un trabajador poco sumiso, para llegar a situaciones de esclavismo laboral o para acabar con un trabajador que no se ajusta a las expectativas del jefe (por ejemplo, por estar demasiado capacitado o para dejarle en evidencia). Además, este tipo de acoso laboral puede realizarse para maximizar la productividad de la empresa a través del miedo, empleando amenazas reiteradas de despido en caso de no cumplir los objetivos laborales.

c) **Perverso:** No tiene un objetivo laboral, sino que las causas se encuentran en la personalidad manipulativa y hostigadora del acosador.

d) **Disciplinario:** se emplea para que la persona acosada entienda que debe “entrar en el molde”, porque si no lo hace será castigada. Pero con este tipo de acoso no solo se infunde miedo en las víctimas, sino que también advierte a los demás compañeros de lo que podría sucederles de actuar así, creando un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria al superior.

Cabe aclarar que ciertas conductas se deben distinguir de acoso o mobbing laboral pues no pueden ser consideradas como tal, dentro de ellas podemos detallar algunas:

1. Cumplir con el horario o jornada de trabajo (llegar a tiempo).
2. Exigir el cumplimiento del trabajo asignado.
3. Evaluaciones de desempeño.
4. Entrega de resultados.
5. Etc.

EFECTOS DE ACOSO LABORAL



ACOSO SEXUAL LABORAL

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada o intimidada, esta puede ser ocasionada por ambos sexos y se puede realizar de manera ascendente y descendente es decir entre jerarquías y subalternos o viceversa.

Es un término relativamente reciente que describe un

problema antiguo. Tanto la Organización Internacional del Trabajo OIT como la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres.

El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Es importante tomar en cuenta las siguientes dos definiciones:

Discriminación contra la mujer o discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales.

Violencia contra la mujer: toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

¿Cómo se manifiesta el acoso sexual?

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

1. **Como chantaje:** Cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
2. **Como ambiente laboral hostil** en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

¿Cómo se califican el acoso sexual?

1. **Físico:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.

2. **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.

3. **No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

¿Quién puede ser objeto de acoso sexual?

Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.

¿Quién puede acosar?

El acoso puede provenir de propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores y compañeros de trabajo. Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el acoso de hombres hacia mujeres. El acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente, pero con una tendencia ascendente.

¿Qué consecuencias tiene en la salud y en el empleo?

Para las víctimas:

1. Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.
2. Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.

3. Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.
4. Riesgo de pérdida de trabajo.
5. Aumento de la accidentalidad.

Para los empleadores:

1. Disminución de la productividad de la institución debido a:
 2. Peligro del trabajo en equipo,
 3. Desmotivación,
 4. Absentismo,
 5. Alta rotación de recursos humanos,
 6. Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones,
 7. Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual,
 8. Deterioro de las relaciones laborales.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

El impacto del movimiento mundial #MeToo a fin de prevenir el acoso sexual en los centros de trabajo, ha provocado cambiar el panorama cultural mundial e incrementar la necesidad de los empleadores en enfocarse en la prevención. La definición y los requisitos legales de dicha conducta varían alrededor del mundo, y las empresas o instituciones con operaciones crossborder y bajo distintas jurisdicciones necesitan prestar especial atención en la implementación de

estas políticas a fin de asegurar el cumplimiento con las leyes particulares de cada jurisdicción y la creación de ambientes cada vez más sanos y libres de acoso.

Por tal razón la Administración Aduanera de Honduras, crea la presente política para que todos los funcionarios y servidores que forman parte de esta honorable institución tengan conocimiento de lo que es Acoso o Mobbing laboral y como parte de ese término el acoso sexual, con el objetivo de erradicar estas malas costumbres y hacer conciencia de que al ejercer un acto de esta naturaleza puede acarrear diferentes tipos de consecuencias legales.

MARCO JURIDICO CONTRA EL ACOSO O MOBBING LABORAL

La Constitución de la República de Honduras

ARTÍCULO 60.- Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto

Que el Artículo 128 de la Constitución de la República establece que las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:
Numeral 3, "A trabajo igual corresponde salario igual sin

discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales”.

Que el Artículo 135 de la Constitución de la República señala que: *“Las leyes laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción. El Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo proteger el capital y al empleador”.*

Convenio 111 de la OIT

1. A los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende:

- a. *Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*
 - b. *Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*
2. *Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán*

consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

Convenio 190 de la OIT

1. A efectos del presente Convenio

- a. *La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y*
- b. *La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

El Acoso Laboral puede castigarse de varias maneras el nuevo

CÓDIGO PENAL de reciente aprobación ya contempla la posibilidad de sancionar vía penal considerando como un delito, lo que indica que cada Estado es responsable de incluir el acoso dentro de su legislación penal nacional.

- **ARTÍCULO 291.- DELITO CONTRA LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES.** Quien pone en peligro grave la vida o salud y la integridad física de los trabajadores por no facilitarles los medios y medidas de seguridad e higiene necesarios para desarrollar su trabajo, debe ser castigado con la pena de prisión de seis (6) meses a dos (2) años, sin perjuicio de la pena que pudiera corresponderle por los resultados lesivos causados.
- **ARTÍCULO 292.- EXPLOTACIÓN LABORAL ILÍCITA.** Quien mediante engaño o abuso de situación de necesidad perjudica, suprime o restringe los derechos que los trabajadores tengan legalmente reconocidos en el empleo público o privado, debe ser castigado con la pena de prisión de uno (1) a tres (3) años y multa de cien (100) a trescientos (300) días. Las penas se deben aumentar en un cuarto (1/4) cuando se haya empleado violencia o intimidación.
- **ARTÍCULO 294.- ACOSO LABORAL VERTICAL.** Quien, en el ámbito de cualquier relación laboral y aprovechándose de una relación de superioridad, realiza contra otra persona de forma reiterada actos hostiles o despreciativos que, sin llegar a constituir individualmente trato degradante,

provocan a la víctima una situación objetiva y gravemente humillante en el correspondiente ámbito de relación, debe ser castigado con las penas de arresto domiciliario de seis (6) meses a un (1) año e inhabilitación especial por el doble del tiempo que dure la pena de prisión.

- **ARTÍCULO 295.- DELITO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL.** Quien realiza una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por razones de ideología, religión o creencias, lengua, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, pueblo indígena o afrodescendiente, lugar de residencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, razones de género, estado civil, situación familiar o económica, edad, enfermedad, discapacidad o embarazo, debe ser castigado con las penas de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a doscientos (200) días. Si el culpable fuera funcionario público se le debe imponer, además, la pena de inhabilitación especial de cargo u oficio público por el doble del tiempo que dure la pena de prisión, en otros supuestos se debe aplicar la inhabilitación de profesión, oficio, industria o comercio por el mismo período de tiempo.

Por otra parte, nuestro **RÉGIMEN DE CARRERA DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA ADMINISTRACIÓN ADUANERA DE HONDURAS** en el capítulo número XVIII referente a los derechos,

obligaciones y prohibiciones de los funcionarios y servidores específicamente en su artículo 87 que expresa sobre los derechos que tienen los Funcionarios y Servidores de la Administración Aduanera de Honduras, en el numeral 10 literalmente dice *“Ser tratado con el debido respeto y consideración por sus superiores, subalternos y demás funcionarios o servidores tanto en la integridad moral como física.”*

Asimismo, en el Artículo 101 del mismo instrumento, menciona las obligaciones que tiene todo funcionario y servidor de la Administración Aduanera de Honduras, encontrándose dentro de ellas las siguientes:

- *Numeral 1 “Respetar y cumplir con lealtad la Constitución de la República, el presente Reglamento, Código de Conducta Ética del Servidor Público y demás Leyes Administrativas.”*
- *Numeral 18 “Otorgar igualdad de trato y en ningún momento y por ninguna circunstancia dará preferencia ni discriminar a ninguna persona o grupo de personas, ni abusará de otro modo del poder ni de la autoridad de que está investido. Este comportamiento lo observará también en las relaciones que el funcionario o servidor mantenga con sus subordinados.”*
- *Numeral 36 “Cumplir con las políticas, directrices y disposiciones administrativas emitidas por las*

autoridades superiores a través de circulares u otros medios de comunicación oficial.”

Continuando con el hilo conductor, en el mismo capítulo antes mencionado se encuentran en el artículo 102 las prohibiciones de los funcionarios y servidores de la Administración Aduanera de Honduras, detallando las siguientes:

- *Numeral 2 “Valerse de su cargo para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio indebido o ilegal, sea éste directo o indirecto para sí o para una tercera persona natural o jurídica.”*
- *Numeral 5 “Cometer actos de violencia, malos tratos, amenazas, injurias o calumnias en contra de las autoridades superiores o jefes inmediatos, sus compañeros de trabajo, subalternos o de terceras personas que tengan relación con la Institución ya sea dentro o fuera de esta.”*
- *Numeral 13 “Incurrir en actos de corrupción, defraudación, contrabando o cualquier otro delito tipificado en el Código Penal Vigente.”*

Aunado a lo anterior en el capítulo número XXI del Régimen de Carrera de los Funcionarios o Servidores, especifica la clasificación de faltas siendo las siguientes:

Faltas leves: son algunas de las faltas leves establecidas en el artículo 117.

- Numeral 9 “*Llamar por apodos o sobrenombres a sus compañeros de trabajo*” (esto se puede considerar un tipo de acoso o mobbing laboral de manera horizontal)

Faltas Menos graves: son algunas de las faltas menos graves establecidas en el artículo 118.

- Numeral 2 “*Fomentar la anarquía o inducir a ella a funcionarios o servidores de igual o inferior categoría*” (se puede considerar como Acoso o Mobbing laboral Ascendente).
- Numeral 8 “*Faltar el respeto debido a los superiores, subalternos o compañeros de trabajo, en el ejercicio de sus funciones.*”
- Numeral 16 “*Incurrir en otras conductas u omisiones tipificadas como faltas en el presente Régimen.*”

El Artículo 116 del Régimen de Carrera de los Funcionarios y Servidores de la Administración Aduanera de Honduras señala que “*Si la falta acarrea responsabilidad administrativa o civil se pondrá en conocimiento del Tribunal Superior de Cuentas y, en su caso, de la Procuraduría General de la República para que proceda conforme a Derecho. Si acarrear responsabilidad penal se comunicará lo procedente a los órganos de investigación competentes*”.

COMITÉ DE CONVIVENCIA Y ARMONIA

LABORAL

El presente comité estará integrado por cinco miembros nombrados y juramentados por el Director Ejecutivo, quienes deben asumir las funciones otorgadas y procurar conservar el buen clima laboral institucional, abogando por el fiel cumplimiento de las presentes Políticas de Convivencia y Armonía Laboral y demás derechos, obligaciones y prohibiciones que señala el Régimen de Carrera de los Funcionarios y Servidores de la Administración Aduanera de Honduras; atendiendo todo denuncias de oficio o a petición de parte con la debida diligencia y prontitud.

Las facultades y atribuciones conferidas serán expresas y constarán en el instrumento de nombramiento.

Previo nombramiento y juramentación de los representantes del Comité deben ser propuestos por la Oficina encargada del Talento Humano y autorizados por el Director de Administración y Planificación Financiera.

CONCLUSION

El Convenio Internacional C.190 del año 2019 sobre la violencia y el acoso, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso; reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad

de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Que con el objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, todo miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Todo funcionario y servidor de la Administración Aduanera de Honduras debe conocer y aplicar las medidas de mitigación para erradicar cualquiera comportamiento que sea constitutivo de acoso o mobbing laboral, pues la inobservancia ante estas conductas será sancionada en base al Régimen de carrera de los Funcionarios y Servidores de la Administración Aduanera de Honduras, Código de Conducta y Ética y demás leyes aplicables, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir.

La presente Política de Convivencia y Armonía Laboral entrará en vigor una vez aprobado por el Director Ejecutivo.

Tegucigalpa, M.D.C., 31 de agosto del 2021.

JUAN JOSÉ VIDES MEJIA

Director Ejecutivo

Administración Aduanera de Honduras

SANDRA PATRICIA FLORES LÓPEZ

Secretaria General

Administración Aduanera de Honduras

8 S. 2021.

**JUZGADO DE LETRAS
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
República de Honduras, C.A.**

AVISO

La infrascrita, Secretaria del Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo, en aplicación del artículo cincuenta 50 de la Ley de esta jurisdicción, a los interesados y para los efectos legales correspondientes, **HACE SABER:** Que en fecha cinco (05) de febrero del dos mil veinte (2020), interpuso demanda ante este Juzgado los Abogados Marco Tulio Barahona Valle y Tulio David Barahona Fuentes, Representantes Procesales de la Sociedad Mercantil **SEGUROS CONTINENTAL, S.A.**, con orden de ingreso número **0801-2020-00097**, contra la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), incoando demanda vía proceso declarativo ordinario para que se declare la invalidez y, por ende, la ilegalidad y nulidad de actos administrativos: las resoluciones SSE No. 402/21-05-2019 del 21 de mayo de 2019 y SSE No. 927/04-12-2019 del 4 de diciembre de 2019, INCLUSIVE el Oficio SEGSE-OF-493/2018 del 30 de julio de 2018 y la notificación electrónica de fecha 07 de agosto de 2018, actuaciones de carácter particular antijurídicas y perjudiciales a nuestra mandante, por no ser conformes a derecho al infringir el ordenamiento jurídico, quebrantando formalidades esenciales, exceso y la desviación de poder inclusive.- Reconocimiento de una situación jurídica individualizada.- Relación de medios de prueba.- Se acompañan documentos.- Cotejo y devolución.

**LIC. CINTHIA G. CENTENO
SECRETARIA ADJUNTA**

8 S. 2021.