

POLÍTICA CORPORATIVA

TÍTULO DE LA POLÍTICA: VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1 de septiembre de 2011 PÁGINA: 1 de 4
APROBADO: _____ Vicepresidente Ejecutivo Corporativo, Recursos Humanos, Asesor Jurídico y Director Administrativo Jefe	APROBADO: _____ Director, Presidente y Director Ejecutivo

1.0 POLÍTICA:

La Compañía tiene el compromiso de ofrecer a sus empleados un entorno de trabajo seguro, saludable y protegido. La presencia de armas y la incidencia de violencia en el lugar de trabajo no son congruentes con estos objetivos. La Compañía establece que todos los empleados deben asistir al lugar de trabajo sin estar en posesión de armas de fuego y que realicen su trabajo sin ejercer violencia contra ningún otro individuo. Los empleados que sean víctimas de la violencia en el lugar de trabajo o sean testigos de dicha violencia deberán notificar de inmediato dichas conductas a sus supervisores o a su Departamento de Recursos Humanos.

2.0 FINALIDAD:

Todos los empleados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de violencia, amenazas e intimidación. La Compañía se toma muy en serio todas las amenazas de violencia. La Compañía ha desarrollado esta Política en un intento de evitar la violencia en el lugar de trabajo y para proteger a los empleados que son objeto o víctimas de la violencia o de amenaza de violencia.

3.0 ALCANCE:

Todos los empleados de Charles River Laboratories International, Inc. (y sus empresas afiliadas y subsidiarias), así como los solicitantes de empleo, proveedores y visitantes que se encuentren en la propiedad de la Compañía.

4.0 DEFINICIONES:

- 4.1 Violencia: Incluye cualquier asalto físico, comportamiento amenazante o abuso verbal que se produzca en el Lugar de Trabajo por parte de empleados o terceros, entre los que se incluyen, sin limitaciones, aquellas acciones prohibidas establecidas en la Sección 5.
- 4.2 Arma: Cualquier dispositivo diseñado o usado para causar una lesión corporal o la muerte, incluyendo, entre otros, cualquier dispositivo fabricado o adaptado para la entrega o detonación de un arma explosiva.
- 4.3 Lugar de Trabajo: Incluye cualquier ubicación, ya sea permanente o transitoria, en la que un empleado desarrolla cualquier responsabilidad o actividad relacionada con el trabajo, incluyendo, entre otros, edificios y perímetros circundantes, aparcamientos, terrenos, lugares de trabajo alternativos, vehículos de la Compañía, desplazamientos hacia y desde destinos de trabajo se encuentre o no en un vehículo de la Compañía, funciones relacionadas con el trabajo fuera de las instalaciones de la Compañía (como por ejemplo, congresos y ferias de muestras), eventos sociales relacionados con el trabajo y propiedades de los clientes.

CONTINUACIÓN: VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	PÁGINA: 2 de 4
	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 01/09/2011

5.0 ACTIVIDADES PROHIBIDAS:

La Compañía prohíbe específicamente cualquier tipo de conducta violenta o intimidatoria en el Lugar de Trabajo, lo que incluye, entre otras, las siguientes conductas:

- 5.1 Usar, poseer, vender, almacenar o blandir un Arma u objeto que tenga el aspecto de un Arma.
- 5.2 Lesionar o amenazar con lesionar físicamente a otra persona.
- 5.3 Tener o exhibir una conducta intimidatoria que produzca a otra persona un temor justificado de que puede ser lesionada, incluyendo las amenazas verbales y no verbales, amenazas físicas y gestos o declaraciones amenazantes.
- 5.4 Dañar intencionadamente o amenazar con dañar la propiedad de la Compañía, un cliente u otra persona.
- 5.5 Rehusarse a una inspección para comprobar la presencia de un Arma a petición justificada de la Compañía.
- 5.6 Negarse a participar en una investigación relativa a alegaciones o a una sospecha justificada de que se ha infringido esta Política o se tiene intención de hacerlo.
- 5.7 Realizar una amenaza que haga que otra persona tema por su seguridad.

Cualquier medida tomada será de conformidad con y hasta donde lo permitan las leyes locales.

6.0 PRÁCTICAS:

- 6.1 Recursos Humanos comprobará las referencias de todos los empleados potenciales e investigará los antecedentes (hasta donde la ley local lo permita) de todos los posibles empleados y solicitará que todas las agencias de empleo temporal realicen los mismos procedimientos a todos los posibles empleados temporales asignados para trabajar en el Lugar de Trabajo. Se notificará cualquier prueba de antecedente criminal violento previo a Seguridad Corporativa antes de realizar cualquier oferta de empleo.
- 6.2 Un empleado que sea testigo de Violencia deberá notificar el incidente a su supervisor o a Recursos Humanos de inmediato. Los empleados deberán notificar cualquier comportamiento, del que hayan sido testigos, que consideren amenazante o violento en potencia.
- 6.3 Los supervisores son responsables de notificar de inmediato a Recursos Humanos cualquier alegación, amenaza o acción de Violencia que reciban. Recursos Humanos es responsable de notificar tales incidentes a Seguridad Corporativa.
- 6.4 Ningún empleado que informe de buena fe sobre Violencia o una amenaza de Violencia o que participe en una investigación de tal incidente será sometido a represalias. Entre las represalias se incluyen acciones que puedan afectar negativamente a los términos y condiciones de empleo, e incluye entre otros acciones de discriminación, intimidación y coacción. Las quejas de represalias serán investigadas y se tomarán medidas disciplinarias apropiadas, dichas medidas incluyen entre otras el despido laboral.
- 6.5 Todas las alegaciones, acciones o amenazas de Violencia notificadas a los departamentos de Recursos Humanos, Seguridad local y/o Corporativa, Jurídico Corporativo u otros departamentos corporativos serán investigadas tan pronto como sea posible. Tras consultar a Recursos Humanos y al Departamento Jurídico, una investigación podría incluir que se haga una prueba de consumo de drogas o alcohol al empleado (de conformidad con la Política sobre Drogas y Alcohol de la Compañía). Se pedirá a aquellos empleados objeto de una investigación que abandonen el Lugar de

CONTINUACIÓN:	PÁGINA: 3 de 4
VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 01/09/2011

Trabajo durante el tiempo que dure la investigación. El empleado podrá seguir recibiendo su remuneración habitual durante dicha ausencia. La Compañía también tomará las medidas oportunas cuando se le informe de acciones o amenazas que podrían no constituir Violencia. Una vez finalizada la investigación tomará una decisión sobre posibles medidas disciplinarias con el supervisor y Recursos Humanos. Si el trabajador sigue estando empleado, podría recibir asistencia en la obtención de asesoramiento remitiéndolo a los recursos apropiados, lo que incluye el Programa de Asistencia al Empleado (EAP, por sus siglas en inglés) cuando corresponda. Los informes o incidentes que requieran confidencialidad se tratarán de forma apropiada y la información se divulgará a terceros en la medida en que sea necesario.

- 6.6 Si la investigación de un incidente de Violencia o amenaza de Violencia confirma que se ha producido Violencia o amenaza de Violencia, la Compañía tomará las medidas necesarias para proteger a sus empleados frente a incidentes adicionales, incluyendo, entre otros, el aumento de la seguridad, tomar medidas disciplinarias que se consideren apropiadas contra el empleado que ha cometido la Violencia o amenaza, conceder al empleado/víctima y/o al empleado que ha cometido la Violencia o amenaza una excedencia, y remitir a la víctima y al empleado que ha cometido la Violencia o amenaza, o a ambos, para que reciban asesoramiento.
- 6.7 Cuando se produzca una sospecha razonable de que se ha producido o de que puede producirse Violencia con un Arma en el Lugar de Trabajo o de que un empleado posee o ha poseído un Arma en el Lugar de Trabajo, la Compañía podrá registrar cualquier área del Lugar de Trabajo (incluida la propiedad personal de los empleados en la medida que lo permita la ley aplicable) en busca de Armas en cualquier momento y si previo aviso ni consentimiento de los empleados.
- 6.8 Cualquier empleado que solicite u obtenga una orden de protección o de alejamiento (u orden similar) en la que se indique que el empleado de la Compañía o el Lugar de Trabajo como área protegida, deberá proporcionar a Recursos Humanos una copia de (a) cualquier orden de alejamiento o de protección transitoria que se le haya otorgado y (b) cualquier orden de protección o de alejamiento permanente.
- 6.9 Se animará a cualquier empleado que participe en un proceso de justicia criminal como demandante/víctima y que esté protegido por una “orden que prohíba el contacto” (u orden similar) a que proporcione una copia de dicha orden a Recursos Humanos, en la medida en que lo permita la ley aplicable.
- 6.10 Cualquier empleado, que sea el demandado en una causa de protección civil, y/o el demandado/acusado en una causa criminal “que prohíba el contacto” y para quien el demandado/víctima sea un empleado, deberá proporcionar una copia de la orden criminal y/o civil a Recursos Humanos.
- 6.11 Una vez recibida una orden descrita en las Secciones 6.8, 6.9 ó 6.10 más arriba, Recursos Humanos junto con los departamentos de Seguridad local y/o Corporativa y Jurídico Corporativo desarrollarán un plan que garantice el cumplimiento de dicha orden, en la medida que sea razonablemente posible, que promueva la seguridad del empleado y de terceros en el Lugar de Trabajo. Cualquiera de dichos planes no penalizará al demandado o a la víctima.
- 6.12 A discreción de la Compañía, a un empleado que muestre indicios, síntomas y/o factores de riesgo que indiquen Violencia, incluyendo, entre otros, los factores incluidos en esta Política se le podría dar una excedencia de trabajo pagada y (en la medida en que la ley local lo permita) podría tener que presentar una evaluación médica para determinar la idoneidad del empleado para el desempeño de su trabajo. Recursos Humanos consultará al supervisor del empleado, a Seguridad local y/o Corporativa y al Departamento Jurídico Corporativo para determinar la idoneidad del empleado para el desempeño de su trabajo en función de la evaluación. Se mantendrá la confidencialidad de todos los registros de evaluación.
- 6.13 Cuando un supervisor sospeche que un empleado tiene un problema personal y/o relacionado con el trabajo, el supervisor deberá, tras consultar a Recursos Humanos, recomendar que el empleado se

CONTINUACIÓN:	PÁGINA: 4 de 4
VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 01/09/2011

ponga en contacto con el proveedor de EAP de la Compañía, cuando corresponda, para recibir asesoramiento y asistencia.

7.0 SITUACIONES DE EMERGENCIA:

- 7.1 Si pareciera que la Violencia es inminente los empleados deberán tomar las precauciones necesarias para garantizar su propia seguridad y la seguridad de los demás. Los empleados que se enfrenten o se encuentren con una persona armada, o con una persona que parezca peligrosa no deberán tratar de desafiar o desarmar al individuo.
- 7.2 Si puede avisarse de forma segura a un supervisor o encargado de la seguridad acerca de la necesidad de asistencia, sin poner en peligro la seguridad del empleado o de terceros, deberá procederse a dicho aviso El empleado también deberá avisar a las fuerzas de seguridad llamando al número de emergencia local (p. ej., el '911' en los Estados Unidos).
- 7.3 Cuando Seguridad reciba un informe de Violencia o de Violencia inminente en el Lugar de Trabajo, Seguridad notificará de inmediato a las fuerzas de seguridad locales, y todos los empleados deberán seguir las instrucciones de dichas fuerzas de seguridad.

8.0 GENERAL:

- 8.1 Se considerará que nada de lo incluido en esta Política limita el ejercicio razonable de los derechos de la dirección de la Compañía. A tal efecto, y sin limitaciones, el ejercicio de los derechos de la dirección no constituye acoso. De igual modo, nada de lo incluido en esta Política limita los derechos de la Compañía a intervenir, investigar y/o tomar todas las acciones que considere oportunas cuando se le informe de acciones o amenazas de Violencia, independientemente de si se determina que dichas acciones o amenazas son calificadas como Violencia.
- 8.2 La Compañía se reserva el derecho a modificar o terminar esta Política en la medida en que la Compañía lo considere necesario.
- 8.3 Un empleado que infrinja esta Política estará sujeto a medidas disciplinarias. Dichas medidas disciplinarias podría ir desde el asesoramiento al cese del empleo y podrían incluir otras formas de medidas disciplinarias que la Compañía considere apropiadas bajo dichas circunstancias.
- 8.4 Esta Política tiene la intención de cumplir todas las leyes locales. En caso de conflicto entre las leyes locales y esta política, dicha ley local primará sobre los términos en conflicto de esta Política.