

# Nuevas Disposiciones para Prevenir el Acoso Laboral

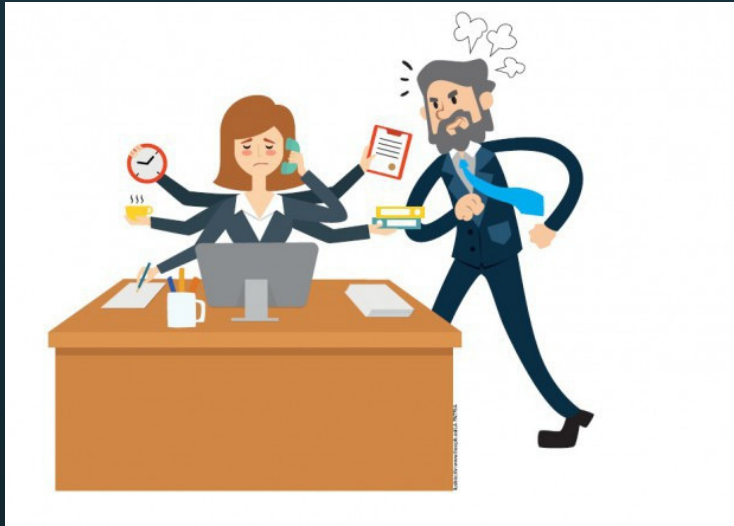
Estas nuevas disposiciones regulan el acoso laboral en el ambiente de trabajo. Se establecen regulaciones tanto para funcionarios públicos como para empleados particulares. Además, se añaden obligaciones de capacitación para el empleador con el fin de prevenir toda forma de acoso

# Sector Público

Definición de Acoso: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral



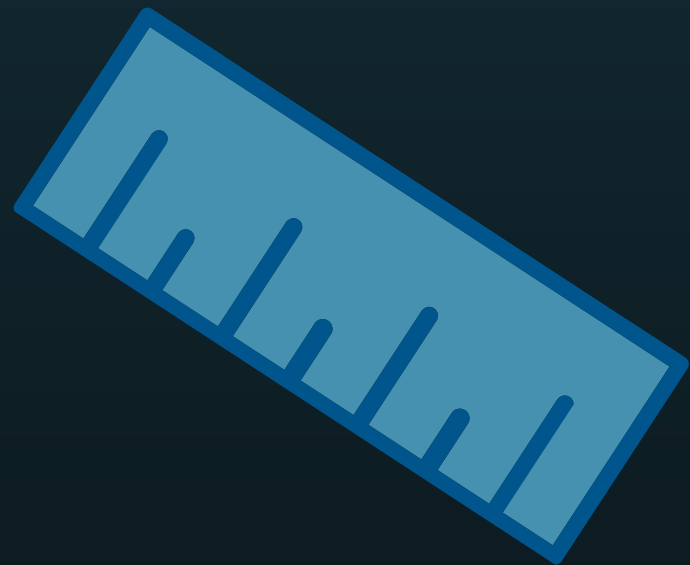
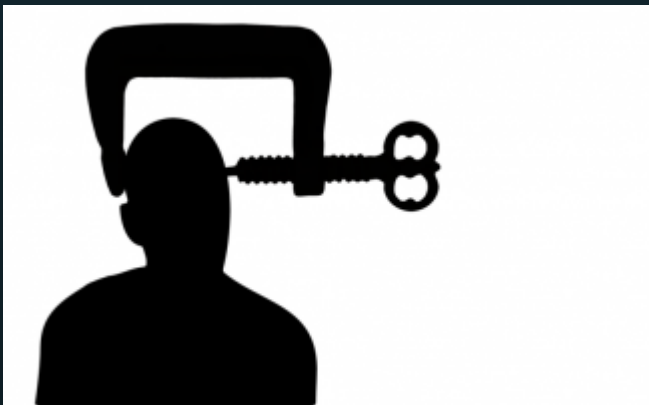
- Es un derecho irrenunciable de los servidores públicos no ser sujeto de acoso laboral



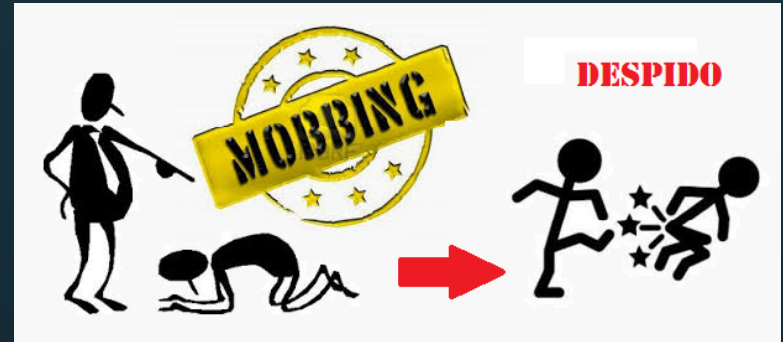
- Es una causal de destitución atender contra los derechos humanos de algún servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a un compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna

# Sector Privado

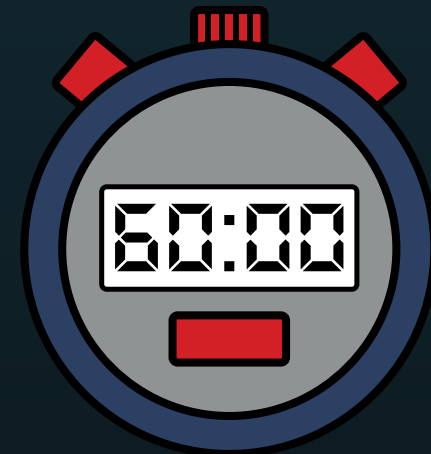
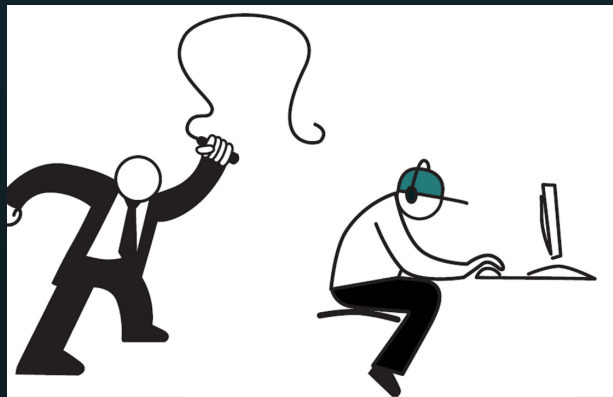
Definición de Acoso: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral



- Conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo



- Estas conductas serán apreciadas conforme a la capacidad de éstas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo



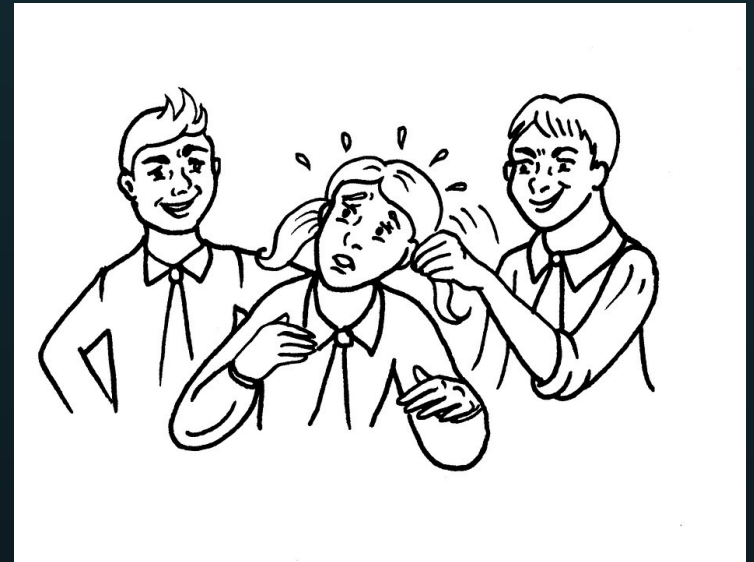


- Es obligación del empleador implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador



- Es prohibición del empleador el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión

- Es una prohibición del trabajador el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa



- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en el caso del cometimiento de acoso laboral, de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero de trabajo, hacia el empleador o hacia un subordinado en la empresa
- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en casos de sufrir acoso laboral cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o sus representantes legales





- El trabajador que haya sido despedido de manera intempestiva, por razones de acoso, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo



- Es atribución del inspector de trabajo disponer que se efectúen disculpas públicas en los casos de acoso laboral, por parte de quien cometió la conducta.

