

LEY PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL

La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo Para Prevenir el Acoso Laboral, está en vigencia desde el 9 de noviembre de 2017. Ley 0, Registro Oficial Suplemento 116 de noviembre 9, 2017. Resumen.

- **Que es el acoso laboral?**

Es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona.

- **Que conducta es considerada como acoso laboral?**

La ejercida de forma reiterada, y potencialmente lesiva.

- **Cuando y en que lugar deben darse los hechos considerados como acoso laboral?**

Debe ser cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.

- **Quien puede ser víctima de acoso laboral?**

Cualquiera de las partes de la relación laboral o entre trabajadores. Es decir, se puede producir de empleador a trabajador, de trabajador a empleador, o entre trabajadores.

- **Que resultado debe tener tal conducta?**

Debe tener como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

LEY PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL

Resumen. Pág. 2

• **Cuando se considera como un acto discriminatorio?**

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Según la Constitución nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

• **Obligaciones y prohibiciones del empleador con respecto al Acoso Laboral:**

El empleador deberá 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.

Está prohibido al empleador el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

LEY PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL

Resumen. Pág. 3

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

• **Prohibiciones al trabajador con respecto al Acoso Laboral:**

Está prohibido al 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.

• **Proceso de Investigación:**

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

• **Terminación del Contrato por parte del empleador:**

Se incluye la siguiente causal para dar por terminada la relación laboral con el trabajador, previo visto bueno:

Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

LEY PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL

Resumen. Pág. 4

• **Terminación del Contrato por parte del trabajador:**

Se incluye la siguiente causal para dar por terminada la relación laboral con el empleador, previo visto bueno:

En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

• **Normas especiales en el procedimiento de visto bueno:**

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

• **Sanciones especiales por caso de Acoso Laboral:**

En los casos de acoso laboral, se podrá disponer que se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta.

La indemnización por terminación de la relación de trabajo solicitada por el trabajador, previo visto bueno, será de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

La víctima de acoso podrá solicitar la disculpa pública de quien cometió la conducta.