

ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

ACOSO SEXUAL

Regulación:

Ley 2005 sobre acoso sexual, de 18 de marzo de 2005, introduce modificaciones a la legislación laboral: Código del Trabajo y Estatuto Administrativo

Conductas que se pueden considerar como acoso:

- z Gestos y comentarios de connotación sexual
- z Aprietones de hombro, abrazos, roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente
- z Propositiones de carácter sexual y/o amenazas que se relacionan con mejoramientos y/o ascensos relacionados con el trabajo
- z Lenguaje sexual de tipo obsceno o chistes subidos de tono

CONTEXTO

- Incorporación de las mujeres al mercado laboral.
- Garantías para el ejercicio del derecho al trabajo remunerado para las mujeres.
- Necesidad de modificar la cultura laboral.

Nueva ley contempla

- Establece un procedimiento de investigación y sanción del acoso.
- Incluye el acoso como causal de caducidad del contrato (art. 160 N°1) y autodespido
- Modifica normas de la administración pública.
- Impone importantes obligaciones al empleador

Definición de Acoso Sexual

- "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. "

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:

Introducir en el reglamento interno las normas de garantía para un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre trabajadores, junto con el procedimiento explícito para el caso de denuncia de acoso sexual.
"Prevenir" la generación de este tipo de conductas.

Requisitos investigación

- ¾ Constar por escrito.
- ¾ Estricta reserva.
- ¾ Garantía que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
- ¾ Las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Si la denuncia es ante el empleador

a) Si el empleador investiga:

- Adoptará medidas de resguardo.
- Realizará investigación interna.
- La investigación concluirá en un plazo máximo de 30 días.
- Las conclusiones de la investigación interna se enviarán a la Inspección del Trabajo respectiva.
- La Inspección formula observaciones y las pone en conocimiento de las partes.
- El empleador dispondrá de 15 días para disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

b) El empleador deriva a la Inspección del Trabajo:

- Adoptará medidas de resguardo.
- Si el empleador opta por no hacer la investigación en la empresa, deberá enviar los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro de 5 días para que sea ésta quien practique la investigación.

Si la denuncia es ante la Inspección del Trabajo

- Inspección sugiere al empleador medidas de resguardo.
- Inspección practica la investigación en 30 días.
- Inspección pone en conocimiento de empleador, denunciante y denunciado las conclusiones.
- Empleador deberá en el plazo de 15 días aplicar las medidas o sanciones correspondientes.

Sanciones

- a) **Al acosador:** Las establecidas en el Reglamento Interno y, eventualmente, el despido sin derecho a indemnización.
- b) **Al empleador acosador:** En caso de despido indirecto. (Artículo 171 del Código del Trabajo), la indemnización es aumentada en un 80%, no obstante que similar infracción que aplicará al empleador no hubiera observado el

ACOSO LABORAL

Concepto

- El concepto de *mobbing* fue popularizado por el psicólogo alemán Heinz Leymann en la década de los 80, como la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

- Del mismo modo, el concepto de *mobbing* se puede traducir como acoso psicológico. En los países del norte de Europa y en España se habla de *mobbing*, en los países anglosajones de *bullying*, y en los países latinos y francófonos se utiliza con más frecuencia, la expresión acoso moral en el trabajo".

TIPOS

- **Ascendente:** en el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida por uno o varios subordinados. Generalmente se produce cuando se incorpora una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. Otra modalidad sería aquella en que un trabajador que es ascendido a un puesto de responsabilidad en virtud del cual se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros.

TIPOS

- **Descendente:** ésta es la situación más habitual. El superior jerárquico, a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse forzando el abandono "*voluntario*" de una persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que este sin motivo acarrearía un costo económico para la empresa.

TIPOS

- **Horizontal:** En este supuesto un trabajador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que tenga una posición *de facto* superior. El ataque se genera por problemas puramente personales, o bien porque alguno de los miembros del grupo no acepta las pautas de funcionamiento tácitamente o expresamente aceptadas por el resto.

TIPOS

- Otra circunstancia que da lugar a este comportamiento es la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas, y estas diferencias son *explotadas* por los demás simplemente para pasar el rato o mitigar el aburrimiento.

FASES

- **Fase de conflicto:** Cuando conflictos puntuales comienzan a estigmatizarse, se produce un punto de inflexión en relaciones que hasta ese momento podrían considerarse como satisfactorias o neutras, siendo el punto de partida de una escalada de enfrentamientos.

FASES

- **Fase de mobbing o estigmatización:** El acosador pone en práctica toda la estrategia de hostigamiento, utilizando para ello, sistemáticamente y durante un tiempo prolongado, una serie de comportamientos perversos cuyo objetivo es ridiculizar y apartar socialmente a la víctima. Se puede decir que esta segunda fase ya es propiamente de mobbing.

FASES

- La víctima no puede creer lo que está sucediendo y puede llegar incluso a negar la evidencia ante la pasividad, la negación o la evitación del fenómeno por el resto del grupo al que pertenece. Esta fase es muy duradera en el tiempo y sirve para estigmatizar a la víctima con el consentimiento e incluso con la colaboración activa o pasiva del entorno.

FASES

- **Fase de intervención desde la empresa:** Lo que en principio era un conflicto conocido básicamente entre los miembros del grupo, trasciende a la dirección de la empresa. Pueden ser varias las formas de actuación que se pueden poner en práctica, generalmente por el departamento de recursos humanos o la dirección de personal.

FASES

- **Solución positiva del conflicto.** En la menor parte de los casos, la dirección de la empresa, realiza una investigación exhaustiva del mismo y decide que el trabajador/a o el acosador sea cambiado de puesto de trabajo, descubre la estrategia de hostigamiento y articula los mecanismos para que no se vuelva a producir, sancionando en su caso al hostigador.

FASES

- **Solución negativa del conflicto.** Normalmente y sin tener un conocimiento cabal del caso debido a su nula o escasa investigación, la dirección suele ver a la víctima como "problemática", reparando en características individuales tergiversadas y manipuladas, sin reparar en que el origen del mismo está en otra parte. De esta manera, la dirección viene a sumarse al entorno que acosa activa o pasivamente a la víctima

FASES

- **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral:** Esta última fase suele desembocar en el abandono de la víctima de su puesto de trabajo, muy probablemente tras haber pasado por largas temporadas de baja por licencias médicas.

FASES

- Los trabajadores suelen pedir cambios de puesto, mientras que en la mayoría de los casos deciden aguantar en su puesto de trabajo y atraviesan un calvario que tiene consecuencias muy negativas para su salud. Unos y otros sufren un agravamiento del problema, tanto dentro como fuera de la empresa, llegando en algunos casos al suicidio

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- Tanto el acoso sexual como el acoso laboral se refieren a la infracción o agresión de derechos fundamentales, las cuales, ante el alarmante crecimiento que demuestran tener, nos alerta sobre el estado o calidad de vida social que se posee en la actualidad.

CONCLUSIONES

- La íntima relación que existe entre ambas figuras nos pueden ayudar a iluminar o anticipar los problemas a que se enfrentará o deberá resolver el proyecto de ley de mobbing, especialmente referido a dos puntos

CONCLUSIONES

- En primer lugar, la importancia que se debe reconocer a la salud física y psíquica de las personas y la legitimidad del reconocimiento de su agresión como un elemento tipificador de estas figuras.

- En segundo lugar, el reconocimiento del “ambiente de trabajo” como una condición o elemento laboral similar a la remuneración u otros, de forma de admitir también su agresión como una consecuencia tipificadora de la figura.

Escuela de Formación Sindical

