

Ficha de Apoyo Preventivo Acoso Laboral



MUTUAL
de seguridad

1 | ¿Que es el acoso laboral?

El acoso laboral refiere a toda conducta, que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores/as, por cualquier medio ya sea que se manifieste de una vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la, el o las/os afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

2 | Tipos de acoso laboral:

Acoso Laboral vertical

Hostigamiento entre personas que están en posición jerárquica distinta. Pudiendo ser de forma ascendente (de persona trabajadora a jefatura) o descendente (de jefatura a persona trabajadora).

Acoso Laboral horizontal

Hostigamiento entre compañeros/as de trabajo en posición similar o equivalente.

Acoso Laboral mixto

Comienza como un acoso horizontal, pero un momento posterior uno de los involucrados pasa a ser jefatura.

También pueden existir estas otras formas de acoso laboral:

Ciberacoso o acoso digital

Hostigamiento repetitivo verbal o psicológico llevado a cabo por uno o mas individuos contra otro/s por medio de tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Acoso discriminatorio

El que sufre una persona trabajadora por motivo discriminatorio de los indicados por el Art. N°2 del código del Trabajo⁽¹⁾, que tiene como objeto atentar contra la dignidad de la persona afectada o del grupo en que se integra y crear un ambiente laboral hostil, degradante, humillante u ofensivo.



(1) Art. 2, inciso 3, DFL N°1 – Código del Trabajo: Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

3 | Elementos que constituyen el acoso laboral.

Agresiones físicas:

- Golpes, empujones, pellizcos u otros con el objetivo de dañar físicamente a la persona.

Agresiones psicológicas, emocionales y/o mentales:

- Juzgar el desempeño de una persona trabajadora de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los/as compañeros/as de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

4 | ¿Que acciones NO son constitutivas de acoso laboral?

Así como es relevantes conocer las conductas que pueden constituir acoso laboral, también es importante saber cuales son aquellas acciones que no se reconocen como tal. El objetivo de este análisis es evitar la activación de protocolos internos debido a la incorrecta identificación de estos patrones. A continuación veremos las acciones que NO son constitutivas de acoso laboral:

- Traslado de puesto de trabajo.
- Modificación de las funciones u horarios de trabajo.
- Discrepancias o diferencias de opiniones.
- Solicitud de extensión de la jornada laboral para dar término a un determinado trabajo.
- Solicitud de postergación de feriado legal o administrativo.
- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Amonestaciones del jefe directo producto de errores o faltas reiteradas.
- Solicitud de entrega del trabajo acordado, en tiempo, calidad y forma.

Fuentes:

- DFL N°1, "fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo", Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003.
- Ley Karin N°21.643, "modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo", Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2024.
- Circular N°3813, "Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643 (Ley Karin)", Superintendencia de Seguridad Social.
- Guía para la detección y prevención del acoso laboral, Instituto de Salud Pública, 2010.
- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (PVRPST), Subsecretaría de Salud Pública, (2022).