



*Red de Apoyo  
Acoso Laboral  
Chile*

# Acoso Laboral y Sexual en el Trabajo

ASEMUCH  
Septiembre 2018

Red de Apoyo Acoso Laboral  
Galia Díaz Riffo  
REDGAL  
M. Cristina Díaz G.  
[www.acosolaboralchile.cl](http://www.acosolaboralchile.cl)  
[redapoyoacosolaboral@gmail.com](mailto:redapoyoacosolaboral@gmail.com)

# ***Acoso Laboral o Mobbing***

- ***Definiciones***
- ***Etapas del proceso***
- ***Características***
- ***Tipos***
- ***Niveles***
- ***Perfil de las víctimas y acosadores***
- ***Causas o motivaciones de los acosadores***
- ***Reclamos falsos de Mobbing***
- ***Perspectiva psicológica y sociológica***
- ***Condiciones del trabajo que propician el acoso laboral***
- ***Consecuencias en la salud física y mental de los afectados***
- ***Ámbitos psicológico, jurídico, social y familiar***
- ***Procedimientos de reclamos y denuncias en el ámbito privado y público***
- ***Acciones judiciales***
- ***Estudios y estadísticas***

*“El mundo del **trabajo** es  
un **campo de batalla** donde  
alguien puede **matar** a otro sin  
correr el **riesgo** de ser llevado  
ante un **tribunal**”*

Heinz Leymann

# ***Fases del Acoso Laboral***

- **Conflicto inicial**
- **Estigmatización**
- **Intervención**
- **Marginación**

# *Marco Jurídico*

## *Constitución Política de la República*

*Artículo 1º, Inciso 1º, “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.*

*Inciso 3º: “El Estado esta al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantía que esta Constitución establece”*

# ***Garantías Constitucionales***

## ***Art. 19***

**La Constitución asegura a todas las personas:**

- **El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.**
  - **La igualdad ante la ley y la no discriminación arbitraria.**
  - **La igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos.**
- **El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia;**
  - **La libertad de conciencia.**

La ***transgresión*** de ***derechos*** en el ***acoso*** es un ***atentado*** contra la ***dignidad humana*** y una forma de ***agresión*** a los ***derechos fundamentales***

# ***Bases de la Administración del Estado Ley Nº 18.575***

- ***Administración Pública es jerarquizada y disciplinada.***
  - ***Sujeta a los Principios de Legalidad, Probidad y Transparencia, entre otros.***
    - ***Deber de obediencia.***
- ***Responsabilidad civil, administrativa y penal de los funcionarios.***



# *Régimen disciplinario*

- *Los procedimientos disciplinarios están orientados a establecer la existencia de una falta administrativa a deberes, obligaciones y prohibiciones de algún funcionario, que podría estar afecto a la aplicación de una sanción administrativa.*
- *Según la gravedad, puedes ser una investigación o sumario.*
- *Estos procedimientos deben cumplir los elementos de un debido proceso, asegurando el derecho a defensa del inculpado.*

# ***Acoso sexual***

*Los requerimientos de carácter sexual que un hombre o una mujer realizan a otra persona, sin su consentimiento, y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo.*

*Ley N° 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005 y que modificó el Código del Trabajo (art. 2).*

# Acoso Laboral

*"Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."*

*Ley N° 20.607, publicada el 8 de agosto del 2012.  
Incorpora esta definición al Código del Trabajo,  
el Estatuto Administrativo de los Empleados  
Públicos y Empleados Municipales.*

# *Elementos de la definición legal sobre Acoso Laboral*

- *Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados.*
- *Física, verbal, escrita o grafica*
- *Que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación.*
- *Ejercida por el empleador o por uno o mas trabajadores en contra de otro u otros trabajadores.*
- *El objetivo o resultado*
- *O bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*

***El acoso laboral en el trabajo es ilícito porque es un ataque a los derechos fundamentales que se encuentran garantizados por la Constitución Política.***

***Ataca al menos las siguientes Garantías Constitucionales consignadas en el Artículo N° 19:***

***N° 1: Derecho a la vida y la integridad física y psíquica***

***N° 2: Igualdad ante la Ley***

***N° 3: La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos.***

***N° 4: El respeto y protección a la vida privada, la honra y la dignidad de la persona y su familia.***

***N° 16: La libertad de trabajo y su protección.***

# *Código del Trabajo*

*“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con las dignidad de la persona. Es contraria a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una personas 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 de empleo”. Artículo 2, inciso 2º*

# ***Fundamentos de la Justicia Laboral***

*El artículo 1º del Código del Trabajo excluye de la aplicación de sus normas a funcionarios públicos, aún cuando están en el amplio concepto de trabajadores.*

*Indica que se sujetarán a las normas del código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueran contrarias a estos últimos.*

# ***Dificultades en el sector publico***

- *No tiene una regulación en el Estatuto Administrativo*
- *Según la Contraloría General de la Republica, corresponde que la infracción se determine y sanciones a través del procedimiento disciplinario administrativo*
- *El comité de Buenas Practicas Laborales carece de potestad respecto al tema.*
- *En algunas situaciones no hay claridad respecto a quien es el empleador.*



# *Situación actual*

*Regulación específica para la administración pública.*

*La investigación, evaluación y resolución independiente del mismo ámbito administrativo.*

*La justicia laboral ha asumido la competencia para conocer y resolver demandas laborales de funcionarios públicos, especialmente en materia de tutela laboral*

# *Aspectos para analizar*

## *Procedimientos:*

- *Discrecionalidad jefes superiores*
- *Investigaciones o sumarios administrativos*

## *Rol de las instituciones:*

*Dirección del Trabajo, Servicio Civil,  
SUSESO y SEREMI de Salud*

*Modificaciones legales*

# *Estudio sobre quejas por acoso sexual*

*Lidia Casas, año 2012.*

*Análisis de 113 denuncias*

- *64% el acosador fue un superior jerárquico*
- *41 casos, 48%, se constato el acoso*
- *11 casos, 25%, se aplico una medida disciplinaria al acosador*
- *En un 40% de los casos la denuncia termino en despido, renuncia o desistimiento de los cargos.*

# *Estudio “Denunciar o sufrir en silencio”,*

*Celina Carrasco y Patricia Vega, año 2009*

*154 informes de fiscalización*

- En un 80% de las denuncia el acosador es el empleador o un superior jerárquico*
- En la mayor parte de los casos la empresa apoyo al acosador*
- 45,5% de los casos las denunciantes perdieron sus empleos (despido, renuncia o abandono del trabajo)*
- Efectos en la salud de las victimas: depresión, trastornos de ansiedad y del animo*

*Muchas mujeres aceptan o soportan el acoso sexual en silencio, con vergüenza, confusión, angustia, temor al daño que puede sufrir su reputación o las represalias, y con sentimiento de culpa ante un medio social que suele culparlas basándose en el estereotipo y el mito de la “mujer tentadora”*

*“El acoso sexual en Chile”, Rosalba Todaro y Barbará Delano, Centro de Estudios de la Mujer.*

*El acoso laboral es tortura y provoca sufrimiento, es devastador para la victima, es un grave problema de salud publica.*

***Sensibilizando sobre las consecuencias del acoso y violencia en el trabajo, en la salud y la vida de las personas***

# Perspectiva psicológica y sociológica

# Situación de empleados públicos

- *Administración pública 10%*
- *Administración pública, Administración Central, Contraloría General de la Republica, Poder Judicial, Congreso Nacional y el Ministerio Publico, son aproximadamente 240.000 personas, correspondiente al 3,4%*
- *Del total de 88.629 trabajadores municipales, el 56% son trabajadores a honorarios, el 14% a contrata y el 30% están en calidad de planta, según el Informe Nacional del Capital Humano, de octubre 2016.*



Según el *Informe anual sobre Derechos Humanos en Chile 2016, Universidad Diego Portales, Radiografía del Empleo Público en Chile: Derechos Laborales de los Funcionarios Públicos*, “Por muchos años el estudio de las relaciones laborales al interior de la administración pública ha sido una temática olvidada por la errada creencia que los trabajadores públicos, al gozar de un estatuto jurídico especial que les confiere estabilidad en el empleo, no viven los típicos problemas laborales de los trabajadores privados..”

Los empleados públicos supuestamente tienen una situación de privilegio, seguridad y estabilidad en el empleo pero la realidad muestra que son marginados y excluidos respecto a los demás trabajadores dependientes.

INSTITUCION	CANTIDAD FUNCIONARIOS
Servicio de Registro Civil e Identificación	2.943
Subsecretaria de Educación	3.393
Dirección General de Aeronáutica Civil	3.509
Servicio Nacional de Menores	3.558
Subsecretaría de Salud Pública	3.671
Ministerio Público	3.737
Servicio de Impuestos Internos	4.204
Dirección de Vialidad	4.668
Junta Nacional de Jardines Infantiles	11.154
Gendarmería de Chile	16.778
<b>Total funcionarios/as:</b>	<b>57.615</b>

# Resultados

- Entre 2011 – 2016, se hicieron 565 denuncias, el 1% de los funcionarios hace denuncias por acoso laboral.
- Fueron desestimadas por el jefe superior el 28,2%
- El jefe superior del servicio decidió que se hicieran investigaciones sumarias o sumarios administrativos en el 71,8% de los casos (329 investigaciones),
- Del total de investigaciones, 112 (44,9%) fueron sobreseídas por no encontrar pruebas del acoso laboral.



***Ámbito privado***

***Las denuncias por acoso laboral ante la  
Dirección del Trabajo:***

***El promedio de denuncias entre el año 2010-  
2015 es de 2.340 reclamos. Esto equivalente  
aproximadamente 9,4 denuncias diarias.***

***Casi 10 mil denuncias entre el 2010-2014, de las  
cuales el 50% fue desestimada.***

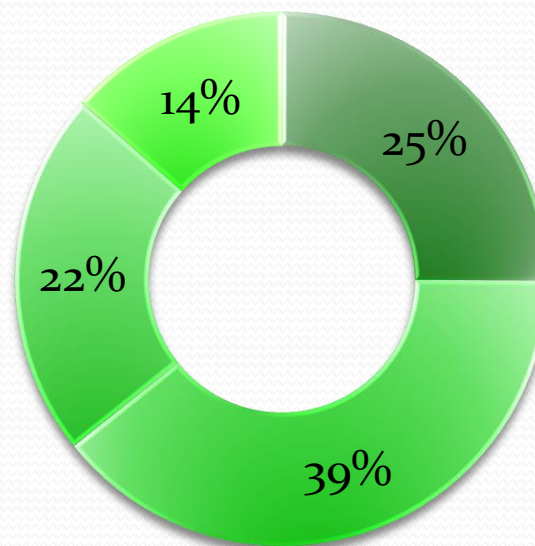
# ***Procedimiento de Tutela Dirección del Trabajo 2016***

- ***3.685 denuncias por eventuales vulneraciones de Derechos Fundamentales. Un incremento de un 3,7% respecto al año anterior (3.553).***
- ***Se investigaron 2.915 denuncias, de las cuales en 1.326 casos, se constató la afectación de derechos fundamentales.***

***Álvaro Mardones, abogado de la Dirección del Trabajo  
Noviembre 2017***

# Tipos de término de los 1.326 casos constatados.

- *Allanadas: 333 casos.*
- *Mediación con acuerdo: 519 casos.*
- *Mediación sin acuerdo y sin denuncia judicial: 295 casos.*
- *Denuncias judiciales presentadas: 179 casos.*



*Álvaro Mardones, abogado de la Dirección del Trabajo  
Noviembre 2017*

- *Respecto de los 179 casos judicializados, 112 juicios han terminado y 67 se encuentran en trámite.*
- *De las 112 causas terminadas, 96 tuvieron como término una conciliación en tribunales o una sentencia favorable a la DT que acogió la denuncia de Tutela y, solo en 16 casos la sentencia definitiva rechazó la demanda, o se acogieron excepciones o existió un desistimiento.*



# ***Desglose por materias denunciadas***

- ***1.626 casos de Vulneración del derecho a la vida, integridad física y psíquica del trabajador.***
- ***1.055 casos de Vulneración al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.***
- ***354 casos de Prácticas Antisindicales.***
- ***251 casos de Vulneración del derecho a la no discriminación.***
- ***143 casos de Vulneración del derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (Garantía de Indemnidad).***
- ***32 casos de Vulneración de la libertad de trabajo.***

# ***Procedimiento de Tutela.***

## ***Etapas del procedimiento administrativo:***

- 1. Recepción de la denuncia.***
- 2. Examen de admisibilidad.***
- 3. Investigación de la Fiscalía laboral.***
- 4. Informe de fiscalización de carácter investigativo.***
- 5. Mediación.***
- 6. Trámites posteriores.***

# ***Ámbito de protección Tutela en seguridad y salud***

## ***Organización y gestión del Trabajo.***

- ***Pausas y descansos.***
- ***Horario de Trabajo.***
- ***Trabajo a turnos y nocturno.***
- ***Funciones y tareas.***
- ***Ritmo de trabajo.***
- ***Monotonía.***
- ***Autonomía.***

# Ámbito de protección de Tutela en seguridad y salud

- *Carga Mental- Infracarga y sobrecarga.*
- *Formación.*
- *Responsabilidad.*
- *Desempeño de un Rol.*
- *Comunicación en el Trabajo.*
- *Estilo de mando.*
- *Participación en la toma de decisiones.*
- *Relaciones interpersonales en el trabajo.*
- *Condiciones de empleo.*
- *Desarrollo de la carrera profesional, factores de riesgo psicosocial en el trabajo.*

# ***Ámbito de protección de Tutela en seguridad y salud***

## ***Estrés Laboral.***

*Consecuencias en la salud y vida familiar: úlceras, infecciones respiratorias, enfermedades coronarias, insomnio, trastornos endocrinos, gastrointestinales, dermatológicos, musculares, depresión, fobias, drogo-dependencia, trastornos sexuales, mal humor, dificultad para concentrarse, dolores de cabeza, alergias, insatisfacción mental, separación/divorcio, suicidio, etc.*

## ***Síndrome de Burnout***

# Factores psicosociales validados para la realidad y cultura laboral en Chile

Nº	FACTOR	DESCRIPCIÓN
1	ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES DEL EMPLEO	Se refiere a materias de seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; interferencia trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo.
2	TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.
3	DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas.
4	VIOLENCIA Y ACOSO	Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.
5	RELACIONES AL INTERIOR DEL TRABAJO	Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de rol; calidad de liderazgo; calidad de la relación con los superiores; apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.
6	DOBLE PRESENCIA	Preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador(a).

# Protocolo de Riesgos Psicosociales Dimensiones del Cuestionario SUSESO/ISTAS

Grupo de dimensiones	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas (5)	Exigencias psicológicas cuantitativas Exigencias psicológicas cognitivas Exigencias psicológicas emocionales Exigencias psicológicas de esconder emociones Exigencias psicológicas sensoriales
Trabajo activo y desarrollo de habilidades (5)	Influencia Control sobre los tiempos de trabajo Posibilidades de desarrollo en el trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa
Apoyo social en la empresa y calidad del Liderazgo (5)	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de la relación con superiores Calidad de relación con compañeros de trabajo
Compensaciones (3)	Estima Inseguridad respecto al contrato de trabajo Inseguridad respecto a las características del trabajo
Doble presencia (2)	Preocupación por tareas domésticas Carga de tareas domésticas

# *Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 2017*

“Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”

“...los expertos estuvieron de acuerdo en que la cuestión de la violencia en el mundo del trabajo debía abordarse **«con carácter urgente»**

(OIT, 2016 a, anexo I, párrafos 1 y 2).



# ALGUNAS RECOMENDACIONES

Prevención

# Recomendaciones para los afectados

- *Es fundamental concentrarse en la autoestima, el mayor daño puede producirse en el centro de nuestro ser. Los acosadores quieren destruir al otro no por lo que hacen sino por lo que son.*
- *Todas las situaciones de acoso laboral son diferentes y en cada una de ellas se deberá buscar las posibles alternativas para salir adelante con el menor daño posible.*
- *Las personas que han sufrido un proceso de acoso laboral de varios meses o años, es poco probable que puedan salir sin apoyo medico y terapia. No se trata de fuerza de voluntad, puede existir daño en la salud física o mental, que no se resolverá solo, sin intervención o apoyo profesional.*
- *El proceso de acoso laboral se vive en la mas absoluta soledad, debemos buscar y pedir apoyo.*

# Sugerencias para personas que atienden víctimas de acoso, dirigentes sindicales o gremiales.

- *Escuchar en forma activa, atenta, tratando de comprender la situación, empatizar con el dolor y sufrimiento de la persona afectada. Esa actitud puede hacer una gran diferencia para una persona que vive este dramático proceso en absoluta soledad.*
- *Muchas veces no tendremos las mejores respuestas o soluciones, porque las herramientas legales y administrativas son muy deficientes, pero si podemos acoger y proporcionar comprensión que las personas necesitan desesperadamente.*
- *Debemos evitar que las personas sientan que están luchando contra el mundo, que se cierran todas las puertas, que las instituciones no escuchan, no apoyan ni comprenden lo que están viviendo. **No podemos dejar que esas personas sientan que ya no tienen salida.***

**Nuestro compromiso de  
no olvidar.**

**El acoso laboral  
tiene nombre, rostro  
y dramáticas  
historias.**

**Un minuto para  
recordar...**



C Recordando.wmv

# Carmen Jofre Elkins



B CARMEN JOFRE.wmv

**[www.acosolaboralchile.cl](http://www.acosolaboralchile.cl)**

**[redapoyoacosolaboral@gmail.com](mailto:redapoyoacosolaboral@gmail.com)**

**Celular 9 8888 9321**