CURSO DE LEY KARIN

LIDERA
Tú desarrollo



MÓDULO 1: FUNDAMENTOS E IMPACTO DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FUNDAMENTOS E IMPACTO DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

1.1 Importancia de los derechos fundamentales y normativa relevante

→ Derechos Fundamentales de los Trabajadore(as)

Los derechos fundamentales son aquellos derechos y libertades que posee toda persona por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa. En esta calidad, el trabajador(a) podrá recurrir a los Juzgados del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando considere afectados uno o más de los siguientes derechos consignados en la legislación laboral chilena.



- El derecho a la vida y a la integridad física del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.

- La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.

- El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.

- La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.

- La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.

- El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2 del Código del Trabajo.

- La libertad sindical y el derecho para negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.

- La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por el empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales o su participación en ellas como testigo o por haber sido ofrecidos en tal calidad.



- Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

→ Normativa relevante

Normativa Internacional

1. **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):** Proclama derechos laborales básicos, como el derecho al trabajo, a condiciones justas y favorables, y a formar y unirse a sindicatos.

2. **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):**

- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958).
- Convenio 138 sobre la edad mínima (1973).
- Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).

Normativa Nacional

En Chile, la normativa laboral se estructura para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar condiciones de trabajo justas y dignas. A continuación, se detalla la normativa más relevante que regula los derechos y deberes de los trabajadores en el país:



1. **Constitución Política de la República de Chile**

- **Artículo 19 N° 16:** Asegura el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.
- **Artículo 19 N° 19:** Garantiza el derecho a la sindicalización.

2. Código del Trabajo

El Código del Trabajo de Chile es la principal normativa que regula las relaciones laborales en el país. **Incluye disposiciones sobre:**

1) **Contratos de trabajo:** Define los distintos tipos de contratos (indefinidos, a plazo fijo, por obra o faena) y las condiciones mínimas que deben cumplir.

2) **Derechos y deberes de los trabajadores y empleadores:** Establece derechos como el pago de salarios, vacaciones, descanso semanal, y deberes como la obligación de trabajar y de cumplir con las normas de seguridad e higiene.

3) **Jornada de trabajo y descansos:**

- **Jornada ordinaria:** No puede exceder las 45 horas semanales.
- **Descanso semanal:** Derecho a un descanso semanal de al menos un día.
- **Vacaciones:** Derecho a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas.

4) **Remuneraciones:** Define el salario mínimo y regula las formas de pago y las deducciones permitidas.

5) **Protección a la maternidad y paternidad:**

- **Permiso maternal:** Se otorgan 18 semanas de descanso (6 semanas preparto y 12 semanas postparto).
- **Permiso paternal:** El padre tiene derecho a 5 días de permiso pagado al momento del nacimiento del hijo.

6) **Seguridad y salud en el trabajo:**

- **Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:** Establece el sistema de seguro social obligatorio contra riesgos laborales.
- **Decreto Supremo N° 594:** Regula las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

7) **Libertad sindical y negociación colectiva:**

- **Derecho a sindicalización:** Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos.
- **Negociación colectiva:** Regula los procedimientos para la negociación de contratos colectivos entre empleadores y sindicatos.

8) **Leyes complementarias**

- **Ley N° 20.940 (Reforma Laboral, 2016):** Introdujo cambios significativos en materia de negociación colectiva, fortaleciendo los derechos de los sindicatos y promoviendo la titularidad sindical en la negociación colectiva.
- **Ley N° 20.609 (Ley Antidiscriminación, 2012):** Prohíbe la discriminación arbitraria en diversos ámbitos, incluido el laboral, asegurando igualdad de trato y oportunidades.
- **Ley N° 21.015 (Incentivo a la Inclusión Laboral, 2017):** Establece la obligación de que empresas con 100 o más trabajadores contraten al menos un 1% de personas con discapacidad.
- **Ley N° 21.220 (Teletrabajo, 2020):** Regula el trabajo a distancia y teletrabajo, garantizando derechos equivalentes a los trabajadores presenciales.



3. Instituciones relevantes

- **Dirección del Trabajo:** Encargada de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y resolver conflictos laborales.

- **Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO):** Supervisa el cumplimiento de las normativas relacionadas con la seguridad social, incluidos los seguros de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

- **Instituto de Seguridad Laboral (ISL):** Administra el seguro social contra riesgos laborales y proporciona servicios de prevención, atención médica y rehabilitación.

1.2 Definición y tipos de acoso laboral y sexual

→ Acoso laboral *(mobbing)*

El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, se refiere a la conducta persistente y hostil en el entorno de trabajo que tiene como objetivo o resultado intimidar, humillar, o socavar a una persona o grupo de personas. Estas conductas pueden ser ejercidas por superiores jerárquicos, colegas o subordinados y pueden incluir una amplia gama de acciones abusivas tanto verbales como no verbales.



Tipos de acoso laboral

1. **Acoso vertical descendente:** Ocurre cuando una persona en una posición de autoridad (jefe, supervisor) acosa a un subordinado. Este tipo de acoso puede incluir asignaciones de tareas degradantes, críticas injustificadas, o amenazas de despido.

2. **Acoso vertical ascendente:** Sucede cuando los subordinados acosan a un superior. Aunque es menos común, puede manifestarse a través de la falta de cooperación, sabotaje de su trabajo, o la propagación de rumores para desestabilizar su posición.

3. **Acoso horizontal:** Se produce entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel jerárquico. Puede incluir comportamientos como la exclusión social, la difusión de rumores, o la ridiculización.

4. **Acoso mixto:** Es una combinación de acoso vertical y horizontal, donde la víctima puede ser acosada tanto por sus superiores como por sus colegas.

→ Acoso sexual

El acoso sexual se define como cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que afecte la dignidad de una persona en el trabajo. Puede incluir **insinuaciones sexuales, comentarios inapropiados, tocamientos**, o cualquier otra conducta sexual indeseada que cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil o humillante.

Tipos de acoso sexual

1. **Acoso sexual verbal:** Comentarios, chistes, insinuaciones o preguntas sobre la vida sexual de la persona, que son inapropiados y no deseados.

2. **Acoso sexual no verbal:** Incluye gestos obscenos, miradas lascivas, exhibición de material pornográfico, o cualquier otro comportamiento visual que incomode o intimide a la víctima.

3. **Acoso sexual físico:** Tocamientos, caricias, abrazos, besos, o cualquier contacto físico no deseado.

4. **Acoso sexual ambiental:** La creación de un entorno laboral hostil a través de la presencia de conductas, comentarios o materiales de naturaleza sexual, aunque no se dirijan específicamente a una persona.



1.3 Impacto en la salud mental y física de las víctimas y la organización

→ Impacto en la salud mental de las víctimas

1. **Estrés y ansiedad:** Las víctimas de acoso laboral y sexual suelen experimentar altos niveles de estrés y ansiedad. La anticipación constante de comportamientos hostiles puede llevar a una sensación de tensión y miedo persistente.

2. **Depresión:** La humillación y el aislamiento pueden conducir a la depresión. Las víctimas pueden sentirse desesperanzadas, con una baja autoestima y falta de interés en actividades que antes disfrutaban.

3. **Trastornos del sueño:** El acoso puede provocar insomnio, pesadillas y otros problemas relacionados con el sueño, afectando la capacidad de la persona para descansar y recuperarse adecuadamente.

4. **Trastornos postraumáticos:** En casos severos, las víctimas pueden desarrollar trastorno de estrés postraumático (TEPT), caracterizado por recuerdos intrusivos, evitación de lugares o situaciones que recuerden el acoso y una mayor reactividad emocional.



→ Impacto en la salud física de las víctimas

1. **Dolores y molestias físicas:** El estrés constante puede manifestarse en síntomas físicos como dolores de cabeza, migrañas, dolores musculares y problemas gastrointestinales.

2. **Problemas cardiovasculares:** El estrés crónico y la ansiedad pueden aumentar el riesgo de hipertensión y enfermedades cardíacas.

3. **Problemas inmunológicos:** La exposición prolongada al estrés puede debilitar el sistema inmunológico, haciendo que las víctimas sean más susceptibles a infecciones y enfermedades.

4. **Fatiga crónica:** La combinación de estrés mental y físico puede llevar a una fatiga crónica, disminuyendo la energía y la capacidad para realizar tareas diarias.



→ Impacto en la organización

1. **Disminución de la productividad:** El acoso puede reducir la motivación y la productividad de los empleados. Las víctimas pueden estar menos concentradas y cometer más errores, afectando el rendimiento general de la organización.

2. **Aumento del ausentismo:** El estrés y los problemas de salud asociados con el acoso pueden llevar a un mayor ausentismo. Las víctimas pueden necesitar tomar licencias médicas para recuperarse del impacto físico y emocional.

3. **Alta rotación de personal:** El acoso puede llevar a una alta rotación de personal, ya que las víctimas pueden optar por dejar la organización para escapar del ambiente hostil. Esto puede resultar en costos adicionales para la contratación y capacitación de nuevos empleados.



4. **Daño a la reputación:** Las organizaciones que no manejan adecuadamente los casos de acoso pueden sufrir daños a su reputación. Esto puede afectar la capacidad de atraer y retener talento y puede resultar en una pérdida de confianza por parte de clientes y socios comerciales.

5. **Clima laboral negativo:** El acoso puede generar un ambiente de trabajo tóxico, afectando no solo a las víctimas directas, sino también a otros empleados que presencian o son conscientes del comportamiento abusivo. Esto puede reducir la moral y la cohesión del equipo.

6. **Consecuencias legales y financieras:** Las denuncias de acoso pueden llevar a litigios costosos y sanciones legales. Las organizaciones también pueden enfrentarse a indemnizaciones y a la implementación de programas de capacitación y medidas correctivas.

