

CONFLICTOS LABORALES

No todo es acoso

Con la financiación de:

Conselleria de Treball,
Funció Pública i Diàleg Social
Institut de Seguretat i Salut Laboral

UGT Illes Balears

¿ Qué es un confllicto laboral?

Es cualquier desacuerdo o tensión entre personas o grupos en el trabajo debido a diferencias de intereses, valores, objetivos o comunicación.

¿Todos los conflictos en el trabajo son acoso?

No. El acoso es solo un tipo específico de conflicto grave y repetido. Muchos conflictos son normales y forman parte de la dinámica laboral.

¿Cuándo se suelen dar los conflictos laborales?

Las condiciones más comunes en las que se producen incluyen:

- Condiciones de trabajo inadecuadas.
- Problemas salariales.
- Falta de comunicacion.
- Desacuerdo entre responsabilidades y roles.
- Falta de reconocimiento y motivación.
- Cambios organizacionales.
- Conflictos colectivos.

¿Cuáles son los tipos más comunes de conflictos laborales?

Tipo de conflicto	Definición	Ejemplo
Conflicto de tareas	Desacuerdos sobre cómo hacer el trabajo o qué decisiones tomar.	Dos compañeros no están de acuerdo sobre cómo realizar un proyecto.
Conflicto de relaciones	Problemas personales, emociones o mala comunicación.	Malentendidos o choques de personalidad.
Conflicto de valores	Diferencias en creencias, ética o principios.	Desacuerdo sobre prácticas poco éticas en la empresa.
Conflicto de roles	Falta de claridad en responsabilidades.	Dos personas creen que la misma tarea es responsabilidad del otro.
Conflicto de intereses	Cuando las necesidades o beneficios de una persona chocan con los de otra.	Competencia por un ascenso o recursos limitados.
Conflicto estructural	Proviene de la organización del trabajo.	Sobrecarga laboral o falta de recursos.
Conflicto intercultural	Diferencias culturales o de comunicación.	Malentendidos por distintas formas de expresarse.
Acoso laboral	Conducta repetida de hostigamiento, intimidación o humillación.	Intimidación constante hacia un trabajador, con desequilibrio de poder.

¿Cómo se explica un conflicto?

La pirámide de escalada del conflicto es un modelo que muestra **cómo un conflicto puede ir aumentando en intensidad si no se maneja adecuadamente.** Se representa con niveles, desde tensiones leves hasta violencia abierta o guerra.
Cada nivel representa un aumento en la complejidad, el riesgo y la hostilidad.



Escalada del Conflicto *(Modelo de Friedrich Glasl)*

¿ Qué diferencias hay entre un conflicto y un acoso?

Conflicto	**Acoso**
Puede ser puntual	Es repetido
Ambas partes participan	Hay desequilibrio de poder
Puede ser constructivo	Es dañino
Se puede resolver con diálogo	Requiere intervención formal

¿Se puede evitar la escalada del conflicto?

- Comunicación abierta.
- Escucha activa.
- Mediación.
- Claridad de roles.
- Buscar soluciones en común.

PREGÚNTANOS

GABINETE SALUD LABORAL

971 76 44 88

salut.laboral@baleares.ugt.org

www.ugtbalears.com