

Ensayos Jurídicos

Andrés Dighero Eberhard -Daniela Mora Gómez

# Acoso en ambientes laborales

Actualizado con la nueva ley 21.643 y el Decreto  
Supremo 21 del Ministerio del Trabajo y de la  
Seguridad Social

 rubicón  
E D I T O R E S



*A nuestras familias*



## ACOSO EN AMBIENTES LABORALES

ANDRÉS DIGHERO EBERHARD - DANIELA MORA GÓMEZ

2024 RUBICÓN EDITORES

[www.rubiconeditores.cl](http://www.rubiconeditores.cl)

[contacto@rubiconeditores.cl](mailto:contacto@rubiconeditores.cl)

ISBN: 978-956-9947-95-7

1ª edición diciembre de 2024

Tiraje: 400 ejemplares

Impresores: Castro & Mac Donald SpA

Impreso en Chile / Printed in Chile

Ninguna parte de este libro puede ser reproducida, transmitida o almacenada, sea por procedimientos mecánicos, ópticos o químicos, incluidas las fotocopias, sin permiso escrito del editor.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>UNA COMPRENSIÓN GENERAL DEL ACOSO .....</b>	<b>15</b>
<b>I.1. VIOLENCIA .....</b>	<b>15</b>
<b>I.2. HOSTIGAMIENTO .....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>¿EL HOMBRE ES UN LOBO PARA EL HOMBRE? .....</b>	<b>27</b>
<b>II.1. LA CONDUCTA AGRESIVA COMO UNA FORMA DE INSTINTO ANIMAL .....</b>	<b>27</b>
ENTRE EMOCIÓN Y CONDUCTA .....	30
EL FAMOSO CASO DE PHINEAS GAGE .....	32
LA EMPATÍA Y NEURONAS ESPEJOS .....	34
<b>LA EMPATÍA: COMO UN ASPECTO ESENCIAL DE LA COGNICIÓN SOCIAL .....</b>	<b>34</b>
<b>EL ROL DE LA MICROBIOTA EN LAS EMOCIONES Y NUESTRO COMPORTAMIENTO .....</b>	<b>39</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>ASPECTOS PSICOLÓGICOS Y SOCIO-JURÍDICOS DEL HOSTIGAMIENTO .....</b>	<b>45</b>
<b>I. CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD DE LOS ACOSADORES</b>	
COMPORTAMIENTO ANTISOCIAL .....	48
<b>I.1. TRIADA OSCURA DE LA PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL ACOSO .....</b>	<b>50</b>

I.1.1. NARCISISMO .....	51
I.1.2. PSICOPATÍA .....	52
I.1.3. MAQUIAVELISMO: EL FIN JUSTIFICA LOS MEDIOS .....	52
I.1.4. CONCLUSIÓN TRÍADA OSCURA DE LA PERSONALIDAD .	53
<b>II. PSICOLOGÍA SOCIAL APLICADA AL ACOSO</b>	
<b>II.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y EL HOSTIGAMIENTO LABORAL .....</b>	
	<b>55</b>
II.1.2. PERCEPCIÓN SOCIAL .....	58
II.1.3. INFLUENCIA SOCIAL .....	59
II.1.4. CONTEXTO SOCIAL .....	62
II.1.5. SENTIDO DE PERTENENCIA GRUPAL .....	63
II.1.6. ANÁLISIS DEL DISCURSO .....	65
<b>III. EXPLICACIÓN DEL FENÓMENO</b>	
<b>IV. TIPOS DE ACOSO</b>	
IV.1. ACOSO LABORAL .....	69
IV.2. ACOSO SEXUAL LABORAL .....	69
IV.3. TIPOS DE ACOSO SEXUAL .....	73
IV.4. ACOSO INSTITUCIONAL .....	77
IV.5. ACOSO ESTRATÉGICO .....	78
IV.6. ACOSO A TRAVÉS DEL CIBERESPACIO .....	78
<b>V. CONSECUENCIAS PARA EL ÁMBITO LABORAL</b>	
V.1. A NIVEL PERSONAL .....	82
V.2. A NIVEL ORGANIZACIONAL .....	83

<b>VI. SOBRE LA RELACIÓN ENTRE ACOSO Y CLIMA LABORAL</b>	
<b>VII. ACOSO LABORAL COMO UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL</b>	
<b>VIII. DERECHOS FUNDAMENTALES QUE SE VEN AFECTADOS</b>	
<b>VIII.1. DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA</b>	<b>90</b>
<b>VIII.2. DERECHO A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA</b>	<b>91</b>
<b>VIII.3. DERECHO A LA INTIMIDAD</b>	<b>93</b>
<b>VIII.4. DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN</b>	<b>94</b>
<b>VIII.5. DERECHO A LA LIBERTAD SEXUAL</b>	<b>95</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>ACOSO A TRAVÉS DEL TELETRABAJO</b>	<b>103</b>
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>REFLEXIONES SOBRE LEY KARIN</b>	<b>109</b>
<b>LEY KARIN Y CÓDIGO DEL TRABAJO</b>	
<b>1. TRATO LIBRE DE VIOLENCIA, COMPATIBLE CON LA DIGNIDAD Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	
<b>1.1. DIGNIDAD DE LA PERSONA</b>	<b>121</b>
<b>1.2. GÉNERO</b>	<b>121</b>
<b>1.3. PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>122</b>
<b>2. ACOSO SEXUAL</b>	
<b>3. ACOSO LABORAL</b>	
<b>4. VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS</b>	
DEFINICIÓN GENERAL DE ACOSO EN EL TRABAJO:	127
PROBLEMAS CON LA “VIOLENCIA DE TERCEROS”:	128

<b>1. FALTA DE DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO DE “VIOLENCIA”</b>	
<b>2. INCONSISTENCIA EN LA DEFINICIÓN DE LOS SUJETOS INVOLUCRADOS</b>	
<b>3. AUSENCIA DE MECANISMOS CLAROS PARA LA PREVENCIÓN</b>	
<b>4. DEFICIENCIA EN LA ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES</b>	
<b>5. DESCONEXIÓN CON OTRAS NORMATIVAS SOBRE SEGURIDAD LABORAL</b>	
CONCLUSIÓN .....	131
DECRETO SUPREMO N°21 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL .....	131
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>PREVENCIÓN Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO .....</b>	<b>139</b>
<b>I. INMUNOLOGÍA</b>	
<b>II. HABILIDADES DE AFRONTAMIENTO EMOCIONAL</b>	
TRATAMIENTO EN CASOS DE ACOSO .....	151
<b>CAPÍTULO VII</b>	
<b>CONCLUSIÓN .....</b>	<b>157</b>
<b>CONCLUSIÓN</b>	
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	



## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

<b>FIGURA N° 1</b> PRINCIPALES CONSECUENCIAS DEL ACOSO EN DISTINTAS ÁREAS DE LAS PERSONAS .....	20
<b>TABLA N° 1</b> EVOLUCIÓN DEL TÉRMINO Y ESTUDIO DEL ACOSO .....	23
<b>TABLA N° 2</b> FACTORES FACILITADORES DE ACOSO LABORAL .....	57
<b>TABLA N° 3</b> ROLES SOCIALES DEL GRUPO .....	64
<b>FIGURA N° 2</b> APLICACIÓN DEL MODELO DE LA TEORÍA DE LA ACCIÓN DE BOURDIEU AL ANÁLISIS DEL MOBBING .....	66
<b>TABLA N° 4</b> FENOMENOLOGÍA DEL ACOSO A TRAVÉS DEL CIBERESPACIO..	81
<b>FIGURA N° 3</b> ACOSO LABORAL Y DERECHO COMPARADO .....	97
<b>FIGURA N° 4</b> ESQUEMA PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN .....	115
<b>TABLA N° 5</b> ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL ACOSO LABORAL .....	140



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el campo de investigación sobre el acoso laboral ha ido tomando una gran relevancia, debido a la concientización sobre la problemática, y a la divulgación de casos significativos en los medios masivos de comunicación. El acoso en el trabajo es sin lugar a dudas un factor que genera tensión en el clima laboral de una organización, además, puede causar daños irreparables en quien lo sufre. Este fenómeno siempre va a generar consecuencias a nivel global, es decir, en la persona que la sufre, en el entorno de la víctima, en los compañeros de trabajo y en la organización a nivel productivo.

Este manuscrito pretende poner el foco en tres visiones que pueden aportar a la comprensión de este fenómeno: la perspectiva jurídica, biológica y psicológica. El objetivo de la visión jurídica es evidenciar lo que está permitido y lo que no para que una situación se considere como acoso. El aspecto biológico tiene como fin constatar que tanto la especie humana como los otros seres vivos comparten ciertos rasgos que pueden detonar en acoso. Y, por último, la visión psicológica entregará antecedentes sobre las características de la víctima y el victimario y dinámicas que explican por qué las personas actúan y participan de estas conductas.

El acoso compromete al asediado física y psicológicamente, así como también a la organización misma. Es por ello que es de suma importancia promover organizaciones saludables en las políticas de recursos humanos.