

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Derecho y Ciencia Política**

**Carrera Profesional de Derecho**



**FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA REGULAR LA LEY CONTRA EL  
MOBBING LABORAL A EFECTOS DE GARANTIZAR EL RESPETO DE LOS  
DERECHOS LABORALES**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

José Sebastián Laiza Otiniano

**ASESOR:**

Abg. Juan Miguel Llanos Cruzado

**Cajamarca - Perú**

**Marzo - 2018**

COPYRIGHT 2018 © by

JOSÉ SEBASTIÁN LAIZA OTINIANO

Todos los derechos reservados.

## **DEDICATORIA**

*A Dios, por la vida, porque cuida y protege a mis familiares, por darme la capacidad para asumir nuevos retos, he aquí uno de ellos.*

*A mis familiares y queridos amigos por su apoyo constante, por la paciencia en darme ideas para hacer mejor la realización del presente trabajo.*

**EL AUTOR**

## AGRADECIMIENTOS

*En primer lugar, agradezco a mis padres, mis formadores quienes se han esforzado por ayudarme a llegar a donde actualmente me encuentro.*

*En segundo lugar, a mis hermanos, amigos de toda la vida que estuvieron siempre impulsándome a salir adelante.*

*En tercer lugar, a mis docentes, asesores quienes con sus conocimientos han aportado al desarrollo de la presente tesis.*

*EL AUTOR*

## ÍNDICE

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRAC.....	x
INTRODUCCIÓN.....	01
CAPÍTULO I.....	13
MARCO METODOLÓGICO.....	13
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1.1. Planteamiento del problema de investigación.....	13
1.1.2. Formulación del problema de investigación.....	15
1.1.3. Justificación del problema de investigación.....	16
1.2. Objetivos de la investigación.....	17
1.2.1. Objetivo general.....	17
1.2.2. Objetivos específicos.....	17
1.3. Hipótesis de la investigación.....	17
1.3.1. Operacionalización de las Variables.....	18
1.4. Metodología de la investigación.....	19
1.4.1. Aspectos generales.....	19
1.4.1.1. Enfoque.....	19
1.4.1.2. Tipo.....	19
1.4.1.3. Diseño.....	19
1.4.1.4. Dimensión temporal espacial.....	19
1.4.2. Aspectos Específicos.....	20
1.4.2.1. Unidad de análisis.....	20
1.4.2.2. Universo y muestra.....	20
1.4.3. Métodos.....	21

1.4.4. Técnicas de investigación.....	21
1.4.5. Instrumentos.....	21
1.4.6. Técnicas procesamiento para el análisis de datos.....	21
1.4.7. Limitaciones de la investigación.....	22
1.5. Definición de términos básicos.....	22
1.5.1. Definición de mobbing o acoso laboral.....	22
1.5.2. Definición de actos de hostilidad.....	23
1.5.3. Definición de centro laboral.....	23
1.6. Aspectos éticos de la investigación.....	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes de la investigación.....	24
2.2. Teorías que sustentan la investigación.....	27
2.2.1. Teoría de la acción de Pierre Bourdieu.....	27
2.2.2. Teoría de Hainz Leymann.....	28
2.2.3. Teoría penal del acoso moral.....	30
2.3. Bases teóricas de la investigación.....	31
2.3.1. Análisis de la institución del mobbing o acoso laboral en el Perú y en el derecho comparado.....	31
2.3.1.1. Antecedentes históricos del mobbing.....	31
2.3.1.2. El mobbing.....	33
2.3.1.3. Causas del mobbing.....	35
2.3.1.4. Objetivos del mobbing.....	37
2.3.1.5. Perfil o conducta de los sujetos del mobbing.....	38
2.3.1.6. Clasificación del mobbing.....	39
2.3.1.7. Fases del mobbing.....	41
2.3.1.8. Consecuencias del mobbing.....	44
2.3.1.1.1. Consecuencias para la víctima.....	44
2.3.1.1.2. Consecuencias para la organización laboral.....	45
2.3.1.1.3. Consecuencias para la sociedad.....	46
2.3.1.9. El Mobbing en el derecho comparado.....	46

2.3.2. La Institución de los actos de hostilidad en el Perú y su relación con el mobbing.....	49
2.3.2.1. Cuestiones generales de los actos de hostilidad.....	49
2.3.2.2. Conductas para identificar los actos de mobbing.....	57
2.3.2.3. Relación y diferencias entre el mobbing con los actos de hostilidad y otros fenómenos laborales.....	57
2.3.3. Análisis del marco jurídico doctrinario de los derechos laborales.....	61
2.3.3.1. Breve reseña del derecho laboral.....	61
2.3.3.2. Fuentes del derecho laboral.....	63
2.3.3.2.1. La constitución.....	63
2.3.3.2.2. Normas con rango de ley.....	63
2.3.3.2.3. Normas de rango reglamentario.....	65
2.3.3.2.4. Normas de autonomía privada.....	65
2.3.3.2.5. La costumbre.....	66
2.3.3.2.6. La jurisprudencia.....	66
2.3.3.3. Principios rectores del derecho laboral.....	66
2.4. Discusión Teórica.....	68
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>70</b>
<b>FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA REGULAR LA LEY CONTRA EL MOBBING LABORAL A EFECTOS DE GARANTIZAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES.....</b>	<b>70</b>
3.1. El Artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR regula los actos de hostilidad cometidos únicamente por el empleador.....	70
3.2. La Ley N° 27942 Regula únicamente el acoso u hostigamiento sexual mas no el mobbing propiamente dicho.....	74
3.2.1. Sujetos del hostigamiento sexual.....	77
3.2.1.1. El sexo.....	77
3.2.1.2. La jerarquía.....	78
3.2.2. Las conductas.....	78
3.2.2.1. Aquellas de naturaleza sexual.....	78
3.2.3. La percepción de la persona acosada.....	79
3.2.4. Tipos de acoso sexual en el trabajo.....	80

3.2.4.1. Chantaje sexual.....	80
3.2.4.2. Acoso ambiental.....	81
3.2.5. El acoso sexual como riesgo laboral.....	81
3.2.6. El acoso sexual como accidente de trabajo.....	83
3.2.7. Consecuencias del Acoso Sexual.....	84
3.2.7.1. Para el trabajador.....	84
3.2.7.2. Para el empresario.....	85
3.3. Se garantiza la realización y protección de los derechos laborales de los trabajadores.....	86
3.3.1. La dignidad de la persona.....	86
3.3.2. El derecho al honor.....	87
3.3.3. Derecho a la intimidad.....	88
3.3.4. Derecho a la igualdad y no discriminación.....	88
3.3.5. Derecho de igualdad y buen trato.....	89
3.3.6. Derecho de irrenunciabilidad.....	90
3.3.7. Principio de razonabilidad.....	90
3.3.8. Principio de buena fe.....	91
CAPÍTULO IV.....	92
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	92
4.1. Examen de Sentencias Judiciales Correspondientes al Año 2015 Referido a los Procesos de Cese de Actos de Hostilidad.....	92
4.2. Presentación de Resultados de las Entrevistas.....	103
3.1.1. Entrevista N° 01.....	104
3.1.2. Entrevista N° 02.....	105
3.1.3. Entrevista N° 03.....	105
3.1.4. Entrevista N° 04.....	106
3.1.5. Entrevista N° 05.....	106
3.1.6. Entrevista N° 06.....	107
3.1.7. Entrevista N° 07.....	108
3.1.8. Entrevista N° 08.....	108
3.1.9. Entrevista N° 09.....	109
3.1.10. Entrevista N° 10.....	110

3.1.11. Entrevista N° 11.....	110
4.3. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	111
4.4. Contrastación de hipótesis.....	114
CAPÍTULO V.....	115
PROPUESTA NORMATIVA QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 30° DEL D.S. N° 003-97-TR E IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY CONTRA EL MOBBING.....	115
5.1. Propuesta de proyecto de ley.....	115
CONCLUSIONES.....	121
RECOMENDACIONES.....	122
LISTA DE REFERENCIAS.....	123
ANEXOS.....	127

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Definiciones Asociadas a Mobbing.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 2: Diferencias entre el Mobbing con los Actos de Hostilidad y otros Fenómenos Laborales.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 3: Diferencias entre el Mobbing con los Actos de Hostilidad.....</i>	<i>60</i>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a fin de garantizar el respeto de los derechos laborales, ello a razón del siguiente planteamiento del problema ¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral? para dar solución a dicho problema se ha formulado la siguiente hipótesis: “Los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales son: El artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR regula los actos de hostilidad cometidos únicamente por el empleador, la Ley N° 27942 regula únicamente el acoso u hostigamiento sexual mas no el mobbing propiamente dicho y finalmente así se garantiza la realización y protección de los derechos laborales de los trabajadores”.

El tema elegido reviste suma importancia, pues busca que los legisladores regulen la ley contra el mobbing de forma independiente y con un trato específico, estableciendo su definición, prevención, seguimiento y sanción de estos casos; todo ello en base a los fundamentos jurídicos que se exponen en la presente investigación, contribuyendo de forma específica al derecho laboral, jueces y trabajadores.

Finalmente, para el desarrollo de la presente investigación se utilizará el método dogmático y hermenéutico, con un enfoque cualitativo y un diseño no experimental transversal. La investigación será de tipo descriptiva – propositiva, para lo cual se hará uso de la observación documental y entrevistas a especialistas en el tema.

### **Palabras claves:**

Mobbing, Derechos Laborales, Regulación.

## ABSTRACT

The main objective of this work is to determine the legal basis for regulating the Law against Mobbing in order to ensure respect for labor rights, the reason for the following approach to the problem. ¿What are the legal bases for regulating the Law against Mobbing Labor? Article 30 of D.S No. 003-97-TR of Law No. 27942 exclusively regulates “sexual harassment or harassment but not the actual mobbing and, finally, Realization and protection of workers' labor rights”.

The chosen topic is extremely important, as it seeks to legislators regulate the law against mobbing independently and with a specific treatment, establishing their definition, prevention, monitoring and punishment of these cases; All this based on the legal bases that are exposed in the present investigation, contributing specifically to labor law, judges and workers.

Finally, for the development of the present investigation the dogmatic and hermeneutic method is used, with a qualitative approach and a non-experimental transversal design. The research will be descriptive - propositional, for which use will be made of documentary observation and interviews with specialists in the subject.

### **Key Words:**

Mobbing, Labor Rights, Regulation.

## INTRODUCCIÓN

El Estado Peruano como un estado constitucional de derecho, tiene por finalidad garantizar el pleno respeto de los derechos humanos y fundamentales, adoptado medidas ante una posible vulneración de los mismos, siendo ello así cuando nos referimos a los derechos sociales y económicos entre ellos adquiere especial relevancia el derecho al trabajo, pues es prioridad del Estado fomentar el empleo, consecuencia de ello es que las relaciones de trabajo forman parte importante de la vida del hombre y de la sociedad, donde lamentablemente pueden ocurrir ciertas prácticas denigratorias al trabajador, que van más allá del trabajo forzado, esclavizado; por el contrario se presenta como un fenómeno que se manifiesta a través de agresiones psicológicas, conocido como el mobbing o acoso laboral que afecta la integridad, dignidad y demás laborales del trabajador, por lo que dicho fenómeno necesita ser tipificado, regulado y más aún contar con un marco jurídico que brinde una respuesta jurídica dicho problema. En el Perú, existe el Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” y la Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” estos dos dispositivos no son suficientes para regular el mobbing, por lo que la presente tesis establece las razones jurídicas por las cuales se debe regular esta figura de forma independiente, diferenciándolo de los actos de hostilidad laboral, con dicho fin se ha realizado un estudio doctrinario de dicha institución desde el punto de vista del derecho nacional y comparado (concepto, elementos, etc.), así como la jurisprudencia nacional, pues solo así, será posible instaurar mecanismos jurídicos para la protección eficaz del trabajador.

## **CAPITULO I**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **1.1. El Problema de Investigación**

##### **1.1.1. Planteamiento del Problema de Investigación**

Hoy en día se resalta la importancia e impacto del trabajo en la vida del hombre, pues no solo implica la realización de una actividad laboral (manual o intelectual) con la finalidad de percibir una remuneración que permita solventar sus necesidades y las de su familia, sino también permite al trabajador lograr un crecimiento y desarrollo a nivel profesional, es así que se considera al lugar de trabajo como el segundo hogar del trabajador, pues es allí donde pasa quizás la mayor parte del tiempo, por lo que se entiende que en dicho lugar de trabajo, lo ideal sería que las relaciones entre los trabajadores y empleador y trabajador, se enmarquen dentro un diálogo sano, empático y mesurado. Digo lo ideal porque lamentablemente en nuestro país las condiciones de informalidad o semiesclavitud obliga a que las relaciones laborales no sean la más sanas, sino por el contrario se presentan un alto nivel de estrés laboral, pues los trabajadores laboran más de los ochos horas diarias, bajos ingresos laborales, malos tratos por parte del empleador, etc.; en fin no existe el correcto y debido respeto de los derechos laborales establecidos por los organismos internacionales como la Organización Internacional de Trabajo adoptados por la Constitución Política del Perú. Así, este último instrumento normativo protege diversos derechos laborales y de forma adicional la dignidad del ser humano como fin supremo de la sociedad y del Estado.

Entre las normas encargadas de desarrollar dichos preceptos constitucionales tenemos al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula aspectos de la actividad laboral, como la jornada ordinaria de trabajo, elementos de la relación jurídica laboral, vacaciones, entre otros.

Como se señale, el trabajador puede verse sometido a diversas conductas externas que pueden afectar no solo su dignidad, sino también su desempeño y productividad laboral, justamente todas estas conductas se enmarcan dentro del fenómeno conocido como Mobbing o Acoso Laboral, este término se encuentra indebidamente regulado en el TUO de la Ley antes mencionada en cuyo artículo 30° inciso g) se establece “Los actos de hostilidad equiparados al despido son los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador”, así se tiene que los siete incisos que establece este artículo se encuentran bajo la denominación de actos de hostilidad y son una serie de conductas realizados por el empleador hacia el trabajador, de allí la necesidad de regular de forma independiente al mobbing o acoso laboral, pues este implica una serie de conductas realizadas por los trabajadores y/o demás compañeros de trabajo sin importancia del cargo o jerarquía hacia el trabajador, porque son dos instituciones diferentes con sujetos y elementos propios, además los momentos de acción quedan establecidos por la sistematización, reiteración y en la intencionalidad avocadas a un fin sacarlo del trabajo y los actos de hostilidad que causan perjuicio en el trabajador están previstos en el artículo 30° del D.S. 003-97-TR. por lo que el inciso g del artículo 30° del D.S. 003-97-TR. resulta ineficiente para determinar los actos de mobbing, es decir, en dicha ley no existen los criterios para configurar un acto como mobbing laboral por lo que es necesario implementar una ley contra este fenómeno laboral.

El único avance en cuanto a temas de mobbing se tiene que los actos de acoso sexual son regulados por la Ley N° 27942, denominada Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, emitida en el año 2003, los legisladores eran conscientes de la existencia de que los trabajadores (hombre y mujer) eran acosadas en el centro de labores, no obstante, el problema radica en la confusión que existe actualmente pues el mobbing laboral se encuentra regulado de forma genérica en el inciso g) del artículo 30° de la Ley precitada, y es más su regulación es indebida pues confunde las definiciones de actos de hostilidad y acoso laboral, la primera se diferencia porque son conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones originadas en el contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción, mientras que la segunda es asediarlo pluralmente (superior, compañero o subalterno) hasta que el trabajador desista de sus derechos profesionales o abandone voluntariamente al trabajo, además está el tiempo en el que el acto de hostilidad se produce en un momento en el que el empleador, con un determinado accionar, le ocasiona algún perjuicio previsto en la norma pertinente, mientras que el mobbing el tiempo de la conducta hostil que es reiterante, se administra en un mínimo de una vez por semana y en un máximo de seis meses; de allí que la presente investigación busca señalar los fundamentos jurídicos por los cuales debería existir una ley independiente que regule los actos de acoso laboral o mobbing propiamente dicho y que permita señalar los criterios por los cuales se delimite unos de otros, solo de esta manera estaremos logrando una efectiva regulación y protección de los derechos laborales.

### **1.1.2. Formulación del Problema**

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales?

### **1.1.3. Justificación e Importancia de la Investigación**

La presente investigación tiene gran relevancia jurídica laboral, tanto para el legislador, juzgador, empleador y especialmente para los trabajadores, pues en principio este trabajo será un antecedente que los legisladores podrán tener en cuenta al momento de revisar el fenómeno del Mobbing Laboral, servirá para los aplicadores del derecho pues les permitirá diferenciar cuando estamos ante un acto de hostilidad y acoso laboral.

En cierta medida contribuye a los empleadores, puesto que les permitirá conocer que actos son considerados acoso laboral, pues les permitirá adoptar medidas para la prevención, seguimiento y sanción de dichos actos. Con la presente investigación, que espero concluya con la implementación de la Ley contra el mobbing, contribuirá con el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, pues son los principales afectados con esta indebida regulación ya que, si sufren de acoso laboral por parte de algún compañero de trabajo, no pueden acudir a la vía judicial, pues los actos de hostilidad son realizados de empleador a trabajador; de allí con esta investigación el trabajador verá mejor delimitado sus derechos y las posibilidades de accionar administrativa o judicialmente.

Finalmente, con la presente investigación se busca dar una solución a una indebida regulación y de esta manera se está contribuyendo al área del derecho individual de trabajo, la presente investigación servirá de ayuda para los abogados y estudiosos del derecho que se dedican al campo del litigio y en general se contribuye a la sociedad y al Estado Peruano, por cuanto esperamos que el resultado de la presente investigación se evidencie en un proyecto de ley.

## **1.2. Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

Determinar los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales.

### **1.2.2. Objetivo Específicos**

**1.2.2.1.** Analizar la institución del Mobbing o Acoso Laboral en el Perú y en el Derecho Comparado.

**1.2.2.2.** Investigar la institución de los Actos de Hostilidad en el Perú y su relación con el mobbing.

**1.2.2.3.** Analizar el marco jurídico doctrinario de los derechos laborales.

**1.2.2.4.** Examinar sentencias judiciales correspondientes al año 2015 referido a los procesos de cese de actos de hostilidad.

**1.2.2.5.** Proponer la implementación de la Ley contra el Mobbing Laboral.

## **1.3. Hipótesis de la Investigación**

Los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales son:

- a.** El artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR. regula los actos de hostilidad cometidos únicamente por el empleador.
- b.** La ley N° 27942 regula únicamente el acoso u hostigamiento sexual mas no el mobbing propiamente dicho.
- c.** Se garantiza la realización y protección de los derechos laborales de los trabajadores.

### 1.3.1. Operacionalización de las Variables

OBJETIVOS	PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES/ CATEGORÍAS	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p><b>General</b> Determinar los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales.</p> <p><b>Específicos</b> - Analizar la institución del Mobbing o Acoso Laboral en el Perú y en el Derecho Comparado. - Investigar la institución de los Actos de Hostilidad en el Perú y su relación con el mobbing. - Analizar el marco jurídico doctrinario de los derechos laborales. - Examinar sentencias judiciales correspondientes al año 2015 referido a los procesos de cese de actos de hostilidad. - Proponer la implementación de la Ley contra el Mobbing Laboral.</p>	<p><b>Formulación:</b> ¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales?</p>	<p><b>Hi.</b> Los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales son: - El artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR regula los actos de hostilidad cometidos únicamente por el empleador. - La ley N° 27942 regula únicamente el acoso u hostigamiento sexual mas no el mobbing propiamente dicho. - Se garantiza la realización y protección de los derechos laborales de los trabajadores.</p>	<p><b>Categoría 1</b> Fundamentos jurídico-sociales para regular la Ley contra el Mobbing Laboral.</p> <hr/> <p><b>Categoría 2</b> Respeto de los derechos laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis normativo y doctrinal.</li> <li>- Protección de los derechos laborales.</li> <li>- Evitar definiciones incompatibles con la naturaleza del mobbing laboral.</li> <li>- No existe una debida regulación, no habrá ni hay acceso a la justicia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fichas de observación documental</li> <li>- Recopilación de sentencias.</li> </ul>

## **1.4. Metodología de la Investigación**

### **1.4.1. Aspectos Generales**

#### **1.4.1.1. Enfoque**

Es *cualitativo*, porque evalúa el desarrollo natural de los sucesos, este enfoque recoleciona datos para descubrir preguntas de investigación en el proceso de interpretación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 7).

#### **1.4.1.2. Tipo**

Es *básica*, de *lege data* porque busca interpretar y proponer soluciones dentro de un ordenamiento jurídico sin modificarlo (Sánchez Zorrilla, Tantaleán Odar, & Coba Uriarte, 2016, p. 12); es decir, determinar los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales.

#### **1.4.1.3. Diseño**

Es *no experimental*, en tanto no existe manipulación de variables, restringiéndose ésta al tratamiento de fenómenos que se han producido ya en la realidad y sobre los cuales no se pueden incidir de otra forma que no sea a lo mucho, mediante la descripción, análisis y explicación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 149).

#### **1.4.1.4. Dimensión Temporal y Espacial**

Es *transversal*, porque estudia los aspectos de desarrollo de la materia a investigar en un momento único; en este caso en la actualidad (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 151).

## **1.4.2. Aspectos Específicos**

### **1.4.2.1. Unidad de Análisis, Universo y Muestra**

#### **1.4.2.1.1. Unidad de Análisis**

La unidad de análisis está circunscrita al marco doctrinario y normativo laboral que permitirá regular una Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales.

#### **1.4.2.1.2. Universo y Muestra**

Debido al tipo de investigación que realizaremos, no es posible señalar un universo y una muestra, ya que el diseño de investigación muestral no es aplicable a la presente investigación, debido, básicamente, a que las connotaciones de la misma apuntan más bien a aspectos teórico-formales del Derecho, antes que a una investigación de naturaleza empírico jurídica, tal y como se corrobora en el detalle hecho al hablar del tipo de investigación. En ese sentido es necesario tener presente que el objeto de una investigación formalista-dogmática, como es la presente, apunta al análisis de las limitaciones, las lagunas o el sentido de las instituciones jurídicas a la luz de sus elementos formales normativos (Witker, 1995, p. 65).

Sin embargo, para la aplicación de las entrevistas y sentencias se realizará una muestra no probabilística en el Distrito Judicial de Cajamarca. Tales entrevistas se han previsto a algunos especialistas en Derechos Laboral.

### **1.4.3. Métodos**

Es *hermenéutica – jurídica*, porque busca que la interpretación del texto normativo no sea aislada, sino que busca uniones entre ellas (Ramos Nuñez, 2005, p. 103). Y *dogmática jurídica*, en tanto analizaremos e interpretaremos la doctrina y jurisprudencias afines a nuestra investigación.

### **1.4.4. Técnicas de Investigación**

Se utilizará la *técnica de observación documental*, porque la investigación será a partir del análisis de las fuentes documentales. Mediante esta técnica se iniciará la búsqueda y observación de los hechos presentes en los materiales escritos consultados que son de interés para la investigación. Asimismo, también se utilizará la *técnica de la entrevista*, porque a través de preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 418).

### **1.4.5. Instrumentos**

Las *fichas de observación documental* y el *cuestionario*, que es el instrumento más utilizado para recolectar los datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 217).

### **1.4.6. Técnicas de Procesamiento para el Análisis de Datos**

A partir de la observación documental, se recogerá la información doctrinaria y casuística para proceder luego a su análisis, lo que será contrastado con los

resultados que se obtengan de las entrevistas, las cuales serán codificadas mediante un registro sistemático de cuadros a través del software Excel.

#### **1.4.7. Limitaciones de la Investigación**

Se ha identificado como limitaciones aquellas de carácter temporal, así como las de carácter bibliográfico, debido a que son escasas las investigaciones que versen sobre el mobbing o acoso laboral. Asimismo, se ha identificado como limitación el acceso los legajos y/o sentencias de procesos judiciales laborales referidos a actos de hostilidad que existen en los Juzgados Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, pues estos nos ayudarán a determinar el criterio bajo por el cual los jueces valorar los actos de hostilidad y el mobbing laboral. Sin perjuicio de las limitaciones identificadas no afectarán el desarrollo de la presente investigación.

### **1.5. Definición de Términos Básicos**

#### **1.5.1. Definición de Mobbing o Acoso Laboral**

El fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (Leymann, 1996, p. 5).

Este daño psicológico afecta no solo a la dignidad del trabajador, sino también deteriora la salud mental y física del trabajador.

### **1.5.2. Definición de Actos de Hostilidad**

Se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones originadas en el contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción. Sin embargo, en nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. no todos los incumplimientos de empleador son considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral (Cas N° 16443-2014, Lima, p.5).

### **1.5.3. Definición de Centro Laboral**

Definido como “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo. El centro de trabajo, escenario principal de las relaciones laborales y particularmente de las condiciones de trabajo” (Franco Idárraga, 2003, p. 10).

## **1.6. Aspectos Éticos de la Investigación**

En la investigación se respetarán las posiciones de los doctrinarios, juristas y especialistas respecto al tema planteado, así como se mantendrá la confidencialidad de las personas que se entrevisten y que sean parte en los expedientes materia de análisis.

Asimismo, el autor de la presente tesis garantiza la originalidad del presente estudio.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

Se inicia este párrafo señalando a la Tesis presentada por la Bach. Liz Selene Trujillo Paz, titulada “*Mobbing: El acoso moral en la relación laboral*” ante la Universidad Privada Antenor Orrego, para obtener el título de Abogado, correspondiente al año 2014, quien se formula el siguiente planteamiento del problema ¿Es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.L. N° 728, en sus artículos 29° y 30° eficaz para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores afectados por el acoso moral? planteándose del mismo modo la siguiente hipótesis, los derechos de los trabajadores son afectados, encontrándose desprotegidos ante el acoso moral al no ser eficaz para garantizarlos, La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, en sus artículos 29° y 30°, así la investigación concluye en las siguientes conclusiones:

1. Lo que hoy es calificado como acoso moral en la relación laboral o Mobbing ha existido desde siempre, con anterioridad a su definición e identificación como problema laboral específico.
2. El acoso laboral no se trata de sentirnos presionados, del estrés que conlleva las actividades propias del empleo, sino que nos lleva a decir que se trata de sistemáticos hostigamientos a través de conductas vulnerantes, ofensivas, agresivas; que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico por lo reiterado de las actitudes hostiles, humillantes que atentan contra su dignidad humana.
3. Los criterios para que se configure el acoso laboral o Mobbing quedan establecidos en los hechos de la sistematización, reiteración y en la intencionalidad avocadas a un fin mediante conductas lesivas, que en muchos casos es la renuncia voluntaria por parte de la víctima antes que pagar la correspondiente indemnización por el despido improcedente, atacando la dignidad de la persona de forma intencional, perturbando su vida laboral.

4. Debe considerarse la indemnización por los daños ocasionados por acoso moral, pues afecta los intereses espirituales del ser humano que son atacados, motivando la obligación del resarcimiento trayendo a colación los conceptos de daño emergente y lucro cesante (Trujillo Paz, 2014, p. 126)

Asimismo, la autora Suzanne Garriques Kittelsen en su investigación titulada *“Mobbing: Alcances del concepto, aproximaciones a su presencia en nuestro medio y propuestas para prevenir, detectar y afrontarlo en las organizaciones”* para optar el título de Máster en Dirección Estratégica del Factor Humano, correspondiente al año 2012, quien luego de una ardua investigación, arriba a las siguientes conclusiones:

1. El mobbing o acoso psicológico es un fenómeno que tiene una incidencia importante en nuestro país, encontramos que, usando la escala de calificación de Cisneros, el 74% de la población evaluada sufre o lo ha sufrido en su ambiente laboral. A pesar de ser un número alarmante, en la gran mayoría de las empresas peruanas no existen políticas antimobbing o protocolos de acción para afrontarlo o siquiera una definición clara del fenómeno que permita identificarlo y nombrarlo dentro de una organización.
2. Los costos tanto económicos como emocionales del mobbing son muy altos para las organizaciones en términos de productividad, imagen y desarrollo organizacional, para las personas y sus familiares en términos de desgaste físico y psicológico y para la sociedad en términos de valores. Esto lo convierte en un tema relevante a tratar, definir y trabajar por erradicar en las organizaciones.
3. Al momento de investigar sobre el tema, encontramos que en Perú son pocos los autores que lo han tratado formalmente; y de estos la mayoría lo han hecho principalmente desde una perspectiva legal o jurídica, que nos muestran que aun como sociedad no hemos encarado formalmente el tema de mobbing ni establecido leyes especialmente diseñadas que protejan a los empleados peruanos del mismo. Ese es uno de los objetivos de nuestro trabajo, dar a conocer la importancia del impacto e incidencia del tema en nuestro país, para fomentar el diseño de leyes para tratarlo, pero consideramos importante que hayan otros mecanismos diferentes a los legales para prevenirlo y combatirlos, estos mecanismos administrativos y/ o procedimientos como el manual que proponemos en este trabajo, deberían estar presentes en las organizaciones y ponerse en acción apenas exista una leve sospecha de su existencia (Garriques Kittelsen, 2012, p. 89).

Consideramos necesario incorporar a las bases teóricas una investigación extranjera, con la finalidad de conocer los criterios bajo los cuales se regula la figura del mobbing, así se tiene que la investigación presentada por la Bach. Jiménez Barahona Zamy Fernando, titulada “*El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas*”, para obtener el título de abogado en el año 2014 para la Universidad Central del Ecuador, quien llega a las siguientes conclusiones:

1. Tomando en cuenta los antecedentes teóricos que sobre el Acoso Laboral se han citado en el presente trabajo investigativo, así como también la Legislación que sobre el mismo tema se viene aplicando en varios países del mundo; y, en consideración a los resultados obtenidos en las encuestas, y en las entrevistas, debo señalar, en mi criterio, que si existe y se práctica el Acoso Laboral en buena parte de las relaciones laborales que se dan entre empleadores y vendedores de empresas afincadas en la ciudad de Quito.
2. Afecciones emocionales como el estrés, el insomnio, la depresión, entre otras; o afecciones físicas como gastritis, úlceras, migrañas, etc., afectan con mayor frecuencia a los vendedores de las empresas. La exigencia, por parte de los empleadores, de que cada vez se venda más, de que cada vez los objetivos sean más altos sin importar las condiciones en que se desarrolla el trabajo, originan éste tipo de enfermedades profesionales que en ocasiones pueden llevar a la muerte.
3. La Organización Internacional del Trabajo OIT, consciente de ésta realidad emitió el Convenio N° 155 de la OIT, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, con la finalidad de proteger al trabajador del acoso laboral. De la misma manera la Organización Mundial de la Salud OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia, “se señala que cinco mil trabajadores mueren por día a causa de enfermedades relacionadas con el trabajo.
4. En muchas ocasiones, detrás de éstos objetivos cada vez más altos, o metas más ambiciosas, se esconde la intención que tiene el empleador de no pagar, o al menos disminuir el pago de los valores correspondientes por comisiones a sus Vendedores; y, también se oculta el deseo de obligar al colaborador a que renuncie “voluntariamente”, especialmente en los casos en los que el trabajador tiene varios años prestando sus servicios dentro de la empresa, o cuando por la edad el colaborador puede acogerse a su jubilación, para de ésta manera evitar el pago de indemnizaciones (Jiménez Barahona, 2014, p. 218).

Finalmente, he realizado la búsqueda de tesis y/o proyectos de investigación en los repositorios de las principales universidades del país, como es la Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad Nacional Mayor de San Marcos; y de la región como Universidad Nacional de Cajamarca, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Universidad Privada del Norte; en donde se ha verificado que no existen antecedentes de la presente tesis por lo tanto se amerita el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## **2.2. Teorías que Sustentan la Investigación**

### **2.2.1. Teoría de la Acción de Pierre Bourdieu**

El autor de esta teoría propugna que “para empezar una Filosofía de la Ciencia que cabe llamar relacional en tanto que otorga la primacía a las relaciones; esta filosofía sea la de toda la ciencia moderna, sólo se aplica en contadas ocasiones a las ciencias sociales, sin duda porque se opone directamente a las rutinas del pensamiento habitual (o semicientífico) del mundo social que se ocupa más de ‘realidades’ sustanciales, individuos, grupos, etc. que de relaciones objetivas que no se pueden mostrar ni tocar con la mano y que hay que conquistar, elaborar y validar a través de la labor científica. La Filosofía de la Acción, designada a veces como disposicional, toma en consideración las potencialidades inscritas en el cuerpo de los agentes y en la estructura de las situaciones en las que estas actúan, o con mayor exactitud en su relación. Esta filosofía se condensa en un reducido número de conceptos fundamentales, Habitus, Campo y Capital, cuya piedra angular es la relación de doble sentido entre las estructuras objetivas (las de los campos sociales) y las estructuras incorporadas (los Habitus)”. (Félix Bourdieu, 1997, p.7).

Esta teoría guarda relación con el mobbing, pues la posibilidad de ejercer como acosador o víctima potencial dependen de la posición que se ocupe en una red de relaciones, es decir, la valoración y estudio se reduce al análisis de las prácticas del sujeto ya sea acosador o víctima, desde una perspectiva o fin social, así este autor considera que para explicar el mobbing se debe tener en cuenta el perfil psicológico tanto del acosador como de la víctima, y las actuaciones que se derivan de su propio perfil, y además se tiene que “el modelo de la Prevención de Riesgos Laborales de Fernández indica que el factor de más peso es la organización del trabajo, a tal punto que si el trabajo está bien organizado y no puede ser utilizado como instrumento de acoso” (Mayoral Blasco, 2010, p. 381).

### **2.2.2. Teoría de Hainz Leymann**

Es el psicólogo alemán Hainz Leymann, a quien se atribuye la creación del término mobbing, sobre ello se tiene que este autor “buscó y encontró los antecedentes del mobbing, que él mismo refiere lo tomó de la etología de Lorenz, creó una definición operativa, lo diferencio de otros fenómenos organizacionales, identificó las etapas de desarrollo y su establecimiento en la víctima. Este autor formuló el instrumento LIPT, (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) que en español significa Inventario de Acoso Laboral de Leymann, basado en la agrupación de actividades hostiles y lo aplicó en sus investigaciones con las víctimas de mobbing, a su vez identificó y documentó las consecuencias en ellas e identificó parte importante de sus causas. Propuso medidas preventivas y correctivas para ser aplicadas en las organizaciones, preparó materiales didácticos, realizó una amplia labor de difusión a través de sus escritos, atendió a cientos de personas afectadas y consiguió que el tema se legislará en Suecia” (Cortés Villegas, 2007, p. 13).

Así, Hainz Leymann señala “no utilicé el término inglés bullying, usado por los investigadores ingleses y australianos (en USA también se usa el término mobbing), ya que la mayoría de las veces esta destructiva incomunicación no tiene claramente las características de violencia física del bullying, sino que muy frecuentemente se realiza de un modo muy sofisticado, cuidadoso (de no dejar huellas tangibles); lo que no disminuye, al contrario, multiplica su efecto estigmatizador. De hecho, el bullying escolar está fuertemente caracterizado por actos físicamente agresivos. Por el contrario, la violencia física raramente aparece en el síndrome laboral adulto (por primera vez Hainz Leymann menciona a la conducta mobbing como un síndrome).

Más bien, el Mobbing adulto se caracteriza por conductas mucho más sofisticadas, cínicas, como por ejemplo el aislamiento social de la víctima. El término bullying es la conducta para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela y/o colegio y reservar el término “Mobbing” para la conducta adulta en los centros de trabajo.

Proponiendo una definición operativa del psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva a una comunicación hostil desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de persecución frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado período (definición estadística: al menos durante seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración en estas conductas hostiles, tal mal trato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social” (Leymann, 1996, p. 14).

El mismo autor contempla al “mobbing o psicoterror como un síndrome social extremo, desencadenado por estresores sociales extremos, que producen una cascada de eventos negativos, por ejemplo: reacciones biológicas y psicológicas de estrés. Además, las condiciones de trabajo psicológicamente muy pobres pueden ser causa de reacciones de estrés biológico, medibles por la producción de adrenalina en sangre. A su vez, ello puede estimular sentimientos de frustración. A través de procesos psicológicos (especialmente si el empleado desconoce cómo analizar los estresores sociales del trabajo), las personas frustradas, a su vez, pueden agravarse unas a otras, resultando de esta manera estresores sociales los unos para los otros, y desencadenar una situación de psicoterror contra una persona concreta. El mobbing es pues un estresor social extremo, que produce reacciones de estrés, que a su vez pueden resultar estresores sociales para otros. En este contexto, metafóricamente, ubicamos al mobbing en la triada ecológica como un agente, que por su comportamiento es altamente contagioso” (Leymann, 1996, p. 28).

Claramente se aprecia, que el creador del término mobbing se refiere a un síndrome laboral adulto, mostrando su preocupación por los efectos que este fenómeno trae consigo como lo son: niveles de estrés extremos, así como la afectación y frustración de la víctima.

### **2.2.3. Teoría Penal del Acoso Moral**

Esta teoría propone una cuestión sumamente interesante, pues da la posibilidad de sancionar penalmente a quien ejerza todos esos actos contra el trabajador víctima del mobbing, así se expone que “respecto a la integridad moral es trasladable al acoso laboral, donde cabe la posibilidad de imputar responsabilidad criminal al empresario que se hubiera abstenido de actuar ante el acoso que padeciera alguno de sus trabajadores. Lo primero que

debe precisarse es que no cabe duda de que el empleador está obligado a tomar partido ante un conflicto de esta índole, puesto que su deber es el de conseguir un entorno laboral adecuado. Por tanto, su inacción le reportará responsabilidad jurídica. La duda es si esta responsabilidad jurídica es de naturaleza penal” (Sáez Navarro, 2002, p. 271).

## **2.3. Bases Teóricas de la Investigación**

### **2.3.1. Análisis de la Institución del Mobbing o Acoso Laboral en el Perú y en el Derecho Comparado**

#### **2.3.1.1. Antecedentes Históricos del Mobbing**

Existe debate en cuanto a la persona a quien se le atribuye la creación del término “mobbing”, así algunos atribuyen a Hainz Leymann como pionero del acoso laboral, otros señalan que Brodsky es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado, basado en una investigación que señala la dureza de la vida del trabajador en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés, no obstante esta investigación no tuvo relevancia en el estudio del Mobbing.

Por ende “el término inglés mobbing está tomado de la etología de Konrad Lorenz lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño. Un médico sueco interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula tomó prestado de Lorenz el término para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, en la mayoría de los casos dirigido en contra de un único niño. La investigación de este tipo de comportamiento infantil se ha desarrollado

progresivamente en los últimos veinte años, y uno de sus investigadores más prominentes es el noruego Olweus” (Trujillo Flores, 2007, p. 91). Como se advierte, el término mobbing se relaciona con el término bullying para hacer referencia a la agresión que sufre un individuo.

A continuación cito el cuadro de definiciones arribadas luego de todas las investigaciones realizadas:

Tabla 3: Definiciones Asociadas a Mobbing

AUTOR	TÉRMINO	DEFINICIÓN
Brodsky (1976)	<i>Harassment</i>	Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona de atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción de otra persona; es un trato que se caracteriza por la provocación persistente, la presión, el enfrentamiento, la intimidación u otros modos de comportamiento que causan incomodidad a otra persona.
Thylefors (1987)	<i>Scapegoating</i>	Una o más personas, durante un periodo de tiempo, son expuestas de modo repetitivo a acciones negativas por parte de uno o más individuos.
Matthiesen, Raknes y Rökkum (1989)	<i>Mobbing</i>	Una o más conductas y reacciones duraderas y repetidas de una o más personas dirigidas a una o más personas de su grupo de trabajo.
Leymann (1990)	<i>Mobbing / Psychological terror</i>	Comunicación no ética y hostil dirigida de modo sistemático por una o más personas principalmente hacia una persona.
Kile (1990)	<i>Health endangering leadership</i>	Actos de humillación y acoso continuos de larga duración por parte de un superior y que son expresados abiertamente o de modo encubierto.
Wilson (1991)	<i>Workplace trauma</i>	La desintegración de la autoestima del empleado como resultado del tratamiento continuo, real o percibido, deliberadamente maligno o malévolos por parte de un empleado o superior.
Adams (1992)	<i>Buyllyng</i>	Crítica continua y abuso personal en público o en privado, con el fin de humillar y degradar a una persona.
Ashforth (1994)	<i>Petty tyranny</i>	Un líder utiliza su poder sobre los demás mediante la arbitrariedad y el “autobombo”, despreciando a los subordinados, mostrando escasa consideración,

		utilizando un estilo basado en la fuerza para la resolución de conflictos, impidiendo la iniciativa y utilizando castigos no contingentes.
Björkqvist, Österman y Hjlt-Bäck (1994)	<i>Harassment</i>	Actividades repetidas con el fin de causar sufrimiento psicológico (aunque algunas veces también físico) dirigido hacia uno o más individuos, que no son capaces de defenderse por sí mismos.
Vartía (1996)	<i>Harassment</i>	Situaciones en las que una persona es expuesta repetidamente y durante cierto tiempo a acciones negativas por parte de una o más personas.
Moran Astorga (2002)	<i>Mobbing</i>	El maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización, hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente y de que abandone la organización.
Barón Duque (2003)	<i>Mobbing</i>	Frustración del fin de las relaciones laborales, como consecuencia del uso sistemático de la violencia psicológica en una organización de trabajo, contra una o varias personas, que ven alterados los presupuestos subjetivos de la causa y el objetivo de su contrato, así como su autoidentificación biopsicosocial, poniendo en peligro su salud, la de su entorno familiar y, finalmente, la de la sociedad.

Fuente: (García-Izquierdo, 2005, p. 191)

### 2.3.1.2. El Mobbing

Partiendo de su terminología el acoso moral en el trabajo o mobbing como es denominado, se traduce como “ser atropellado o atacado por la multitud” (Morales, 2008, p. 64). Atendiendo a la definición antes señalada y el cuadro precitado, se tiene que todos aquellos que proponen una definición del mobbing coinciden en que se trata de un fenómeno que afecta a los trabajadores, pues son ellos quienes se convierten en blanco de conductas humillantes, que afectan en mayor o menor grado en algunos su reputación, dignidad, y que se caracteriza por ser conductas repetitivas en el tiempo, dirigido una misma persona.

Por lo que, atendiendo a que previamente se ha hecho un cuadro de todas las definiciones propuestas, conviene finalizar este acapite, con la definición propuesta por Piñuel, que en nuestra opinión realiza una aproximación a su definición y elementos, describiendolo como “un continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño por parte de uno o varios compañeros (incluso su jefe), comportándose cruelmente con el objetivo de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador” (Piñuel, 2008, p. 29).

Como resalta Piñuel, el mobbing se produce en lugares de trabajo fuertemente jerarquizados y donde se produce fraudes e irregularidades, pues las personas honestas que no consienten negligencias son candidatas a ser perseguidas. En opiniones de expertos es frecuente que tenga lugar el acoso psicológico en ambientes donde existe una “competitividad devastadora”, con una organización caótica y donde no está bien definidas las jerarquías.

Para que exista mobbing es necesario que concurra un silencio cómplice de compañeros de trabajo, ensañamiento e incluso autoinculpción de la víctima, que al ignorar por qué es atacada, asume inicialmente como pertinentes las agresiones de que es objeto. Es necesario combatir al mobbing que “mina y destruye” a la víctima produciéndole numerosas alteraciones en el plano psicológico y físico, como en el contexto familiar, laboral, social y comunitario. (Vidal Casero, 2006, p. 14).

### 2.3.1.3. Causas del Mobbing

Remitirnos al origen del porqué del conflicto, esto es de la causa o intención, nos lleva a reflexionar cual es la verdadera intención del agresor sobre el trabajador, así teniendo en cuenta lo expuesto por Velásquez, citado por Laskoswsky y Marchant, existen cuatros factores que generan la aparición del mobbing:

- a. **Organización del trabajo:** Se refiere a la atribución de tareas que entrañan, por un lado, una sobrecarga cuantitativa, producida por la existencia de mucha demanda y poco control y por el otro, un déficit cualitativo, entendido como la obligación de efectuar un trabajo repetitivo, aburrido, a veces inútil o mal realizado, cuando se obliga a los trabajadores a hacer mal su labor dentro de la empresa. Toda situación estresante implica un potencial importante, de conflicto, y como se dijo, según Leymann, es justamente un conflicto lo que detona la aparición del mobbing.
  
- b. **Concepción de tareas:** La monotonía y la repetitividad de las tareas origina conflictos personales e interpersonales, puesto que trabajos no representen un desafío para el trabajador o proporcionen posibilidad de crecimiento laboral o personal, muy probablemente serán causa de conflicto.
  
- c. **Tipo de dirección:** Cuando no se toma en cuenta el factor humano y se pretende optimizar los resultados en una organización a través de una gestión autoritaria, ello constituye un claro agente de promoción de conflictos y generará la posibilidad del mobbing.

**d. *Probables sujetos objetivo del mobbing:*** Una cuarta y última variable imputada a la propia víctima del mobbing es la persona hacia la cual se ha dirigido la ira o la frustración. La presión que se ha acumulado se canalizará en forma de mobbing o acoso moral en el trabajo hacia una víctima que ha sido escogida en virtud de características que le son propias, tales como personas demasiado competentes o que llamen la atención, individuos con fuerte personalidad, trabajadores extremadamente honestos, escrupulosos y dinámicos o, por el contrario, aquellos menos competentes (Marchant, 2005, p. 17).

Entre las causas, previamente señaladas, se puede colegir que entre los factores propensos a ocasionar el mobbing, existe como factor denominador los celos y la envidia que sienten los acosadores, es más en la mayoría de los casos la víctima es envidiada por poseer alguna cualidad o rasgo que los hace destacar del resto del grupo (capacidad profesional superior, facilidad para despertar aceptación o aprecio en sus compañeros, subordinados, jefes, pacientes o clientes, su don de gente, evaluaciones positivas o felicitaciones recibidas en su trabajo). Aunado a ello, otros factores que si bien son subjetivos, pero que necesariamente tendrían que tomarse en cuenta son “cuando el trabajador no permite ser manipulado por otro u otros miembros del grupo o bien porque no pertenece al grupo que maneja el statu quo de la organización. El trabajador también puede ser objeto de hostigamiento por disfrutar de situaciones personales o familiares que son anheladas por otros que carecen de ellas. Esto sucede frecuentemente en escenarios dominados por la corrupción y el tráfico de influencias” (Trujillo Flores, 2007, pp. 71-91).

Otro factor es que la única ley en nuestro país, regula sobre el acoso moral, y que no ha tenido en cuenta es que “la causa del mobbing es demostrar el poder que ostenta el acosador como medio para amedrentar al resto del personal, con el fin de mantenerse y afianzarse. Si alguien es capaz de demostrar que tiene el poder de hostigar y dañar a un trabajador y quedar impune, el resto del personal lo reconocerá, respetará y obedecerá sin oponer resistencia. Se trata de hacer cundir el psicoterror laboral entre los miembros de la organización, que tendrán que advertir lo que les podría ocurrir si no se someten a los dictados del grupo que hostiga” (Idem, p, 91).

#### **2.3.1.4. Objetivos del Mobbing**

La conducta del agresor dirigida al trabajador, mediante una serie de actos repetitivos en el tiempo y que tienen como escenario el centro de trabajo, sin embargo, este comportamiento y conducta tiene un objetivo, sobre el cual se ha llegado a la conclusión que lo que se pretende es “destruir la resistencia de la víctima y forzarla o coaccionarla a abandonar su trabajo. Quien ordena el hostigamiento ya ha decidido despedir de la organización a la víctima, y justifica su proceder con el argumento de que la organización ahorrará una indemnización onerosa. Para lograr este objetivo hay que deteriorar el rendimiento y el desempeño del trabajador mediante trampas, desestabilizándolo psicológicamente. De esta manera, se acusa al trabajador de bajo rendimiento, baja productividad, ausentismo o bien de comportamientos erráticos, todo ello como producto de la desestabilización a la que se le ha sometido” (González de Rivera, 2000, p. 5).

Como se puede apreciar, este fenómeno es importante, por el impacto que genera en el trabajador, pudiendo afectar no solo su desenvolvimiento laboral y por ende su actividad laboral, sino también en cierta medida sus derechos fundamentales como la vida, salud e integridad física y psicológica, debido a que genera en la víctima un cuadro de estrés emocional y laboral, haciéndola sentir inferior a realizar determinadas actividades laborales, por lo que el grado de afectación y vinculación será determinada por el psicólogo especialista en la salud ocupacional.

#### **2.3.1.5. Perfil o Conducta de los Sujetos del Mobbing**

Por tratarse de una agresión que ocurre dentro del centro laboral, y por ser una conducta antijurídica, así el investigador France Hirigoyen, no solo identifica a los sujetos del mobbing, sino también establece el comportamiento que se asume, conforme a continuación se detalla:

- a. *Sujeto activo o el agresor/acosador:*** Se caracteriza por tener la voluntad de dañar o herir a quien considera una amenaza o rival para su poder dentro de la organización de trabajo. Es un perverso narcisista, pues basa sus relaciones interpersonales en la desconfianza, juego de fuerza y manipulación, y proyecta toda su violencia interna hacia la víctima, siendo incapaz de aceptar que puede complementarse con las diferencias que posee el supuesto rival.
  
- b. *Sujeto pasivo o víctima:*** Con relación a la víctima no existe un perfil psicológico determinado para las personas que son acosadas, de manera que cualquiera puede ser blanco de estas agresiones, basta con que exista

un contexto profesional que facilite el pleno desenvolvimiento de estas acciones de acoso moral y que la persona acosada posea, a criterio del agresor u hostigador, características propias que le molesten o perturben, o hagan que lo considere como una amenaza (Hirigoyen, 2001, p. 67).

#### **2.3.1.6. Clasificación del Mobbing**

Al igual que el acoso escolar o bullying, los encargados de estudiar el mobbing, identificaron diversas modalidades del acoso moral, entre las cuales señalan:

**a. Acoso ascendente:** Originado por uno o varios subordinados, quienes agreden a otro individuo que ostenta un rango jerárquico superior en la organización donde laboran.

**b. Acoso horizontal:** Lo produce un compañero de trabajo hacia otro que tiene el mismo nivel jerárquico. Los ataques pueden ser causados por problemas personales, o porque no acepte los patrones establecidos para el funcionamiento de la organización admitidos por el resto de los compañeros.

**c. Acoso descendente:** También es conocido como bossing, del término inglés “boss”, que significa “jefe, patrono”. Este acoso es el más usual, es producido por un individuo de posición jerárquica superior, quien ostenta un poder dentro de la organización; su conducta se basa en el desprecio, falsas acusaciones e insultos con el propósito de socavar o atacar el ámbito psicológico del trabajador acosado, bien porque quiere destacarse frente a sus

subordinados o por tratarse de una estrategia de la empresa con el fin de deshacerse del trabajador, para que se retire voluntariamente sin que esto le ocasione grandes gastos económicos (Hirigoyen, 2001, p. 68).

Por su parte, otros estudiosos como Lahoz sustentan que la clasificación del acoso laboral debe realizarse teniendo en cuenta la intensidad, duración y frecuencia de la víctima, esto a su vez le permite determinar la presencia del grado de afectación personal, así propone la clasificación en los tres grados siguientes:

**a. Primer grado:** La persona conserva la capacidad de hacer frente a las agresiones o ataques manteniéndose en su lugar de trabajo; para ello ignora las humillaciones y burlas. Sin embargo, puede llegar a sentirse desconcertada e irritable, pero sin que se afecten sus relaciones personales.

**b. Segundo grado:** La persona acosada le es más difícil mantenerse o reincorporarse a su puesto de trabajo, ya que no es tan fácil eludir las burlas y humillaciones. Por lo general, la víctima presenta síntomas depresivos, evita situaciones relacionadas con el tema y no cuenta con el apoyo familiar.

**c. Tercer grado:** Es casi nula la posibilidad de que la víctima de este tipo de agresiones logre incorporarse a su puesto de trabajo; los síntomas que presenta en este grado son depresiones severas, conductas agresivas, ataques de pánico e incluso intentos de suicidio, por lo que requiere tratamiento psicológico especializado, contando con el interés y apoyo familiar (Lahoz, 2008, p. 33).

### **2.3.1.7. Fases del Mobbing**

Al ser el mobbing una agresión reiterativa, que se caracteriza por una serie de conductas, cada una con mayor intensidad que la anterior, se ha indentificado las fases de como se presenta este tipo de conductas realizadas, así Heinz Leymann delimita cuatro etapas típicas en el desarrolllo del acoso laboral.

#### ***a. Fase N° 01: Aparición de Algún Incidente Crítico***

Ante las presiones iniciales del hostigamiento psicológico, el primer síntoma de la víctima es la desorientación. La persona que espera apoyo y aceptación por parte de su organización no se explica el porqué de la presión, pero no actúa contra ella, confiando en que más adelante la hostilidad pasará y contará con la buscada integración en el proyecto de la organización. Si el hostigamiento persiste, la persona objeto del mobbing comienza a preguntarse: ¿En qué he fallado?, ¿Qué tengo que hacer para que el acoso cese? empieza a reflexionar sobre sus propios errores y a insistir reiterativamente en el análisis de los mismos. La excesiva preocupación tiende a producir trastornos de sueño e ideación recurrente.

En este punto puede que se manifiesten los primeros síntomas de ansiedad en relación con el mantenimiento del estatus laboral y algunas alteraciones de los hábitos alimenticios. La víctima, ya ha identificado a su acosador, aunque no necesariamente a la verdadera fuente de su influencia. En un intento por lograr el cese de la presión, intenta aclarar la situación con el acosador buscando un entendimiento, una rectificación o una solución no

demasiado llamativa. Trata de no verse involucrado en un enfrentamiento público contra el acosador, en donde corre el peligro de ser exhibido y enjuiciado ante el resto de la organización. En su encuentro con el acosador se verá sometido al dilema de ceder a las seguramente inadmisibles pretensiones de éste o tener que enfrentarse a un acoso de mayor intensidad y persistencia, con frecuentes amenazas condicionadas por parte del hostigador ante una denuncia pública del asunto.

***b. Fase N° 02: La Persecución Sistemática***

Esta fase también es propiciada por el acosador y se caracteriza por una graduación más incisiva del acoso psicológico hacia la víctima, con el objeto de intimidarla y hacerle notar que cualquier movimiento para defenderse sólo conseguirá acrecentar el problema. Generalmente, estas reacciones de incremento de la presión vienen acompañadas de amenazas de carácter punitivo, dirigidas explícitamente hacia el estatus o la seguridad del acosado.

***c. Fase N° 03: La Intervención de los Superiores***

Debido al aumento de la presión, la persona acosada puede recurrir a algunas personas de la organización que pudieran ayudarle a enfrentar y resolver el problema, generalmente personas con cierto nivel jerárquico o capacidad de influencia en la empresa, como otros superiores, representantes del personal, representantes sindicales, entre otros. Con el objeto de que no le represente daños laborales, la víctima todavía busca que el asunto no sea de conocimiento público. El acosado suele justificarse considerando que ha

obtenido respuesta y acogida positiva por parte de los nuevos participantes en el conflicto. Sin embargo, se da cuenta de que no es suficiente, que no resuelve las cosas. Este recurso le parece inoperante dentro de la organización.

Este es el momento en que la víctima empieza a sentir rechazo y marginación, experiencia que el acosado puede sufrir individualmente o junto con otras personas que también pueden ser víctimas del mobbing. La víctima comienza a sentirse aislada y presenta síntomas de ansiedad severos. A éstos le siguen los primeros sentimientos de culpa, y con ello algunos brotes depresivos. Ante la insistente presión del acoso, sumado a la falta de medios para enfrentarlo, poco a poco se va minando su fortaleza.

***d. Fase N° 04: El Abandono del Trabajo***

En esta fase se presenta el deterioro de salud del acosado en grado tal que puede obligar a que el trabajador se ausente de su trabajo. La simple idea de volver al contexto laboral después de una baja médica, de volver a experimentar las presiones que lo condujeron a su estado actual, tiende a convertirse en algo que causa terror. La víctima de mobbing opta ya, cada vez con más seguridad, por buscar soluciones fuera del dominio de la organización laboral a la que todavía pertenece. Las personas mayores tienden a buscar una jubilación anticipada, mientras que las personas jóvenes probablemente opten por permanecer todavía un tiempo en la organización soportando la presión hasta que su trabajo se convierte en algo puramente instrumental (Leymann, 1996, p. 184).

### 2.3.1.8. Consecuencias del Mobbing

Tal como se ha descrito precedentemente, en cada de las fases del mobbing se refleja la intensidad de cada actitud y comportamiento por parte del o los sujetos agresores, dicha situación genera un clima hostil para el trabajador, que muchas veces encuentra en el empleador no una forma de solución por el contrario, el empleador y los demás miembros de la organización se coluden para realizar este tipo de acciones reiterativas contra el trabajador, siendo de esta manera se ha identificado algunas consecuencias acoso laboral, la víctima, sociedad como para la organización, entre las cuales refiere:

#### 2.3.1.8.1. Consecuencias para la Víctima

##### a. A nivel físico

Efectos cognitivos e hiperreacción psíquica.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Olvidos.</li><li>- Dificultad para concentrarse.</li><li>- Decaimiento/depresión.</li><li>- Apatía, falta de iniciativa.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Inquietud/nerviosismo/agitación.</li><li>- Agresividad/ataques de ira.</li><li>- Sentimientos de inseguridad.</li><li>- Hipersensibilidad a los retrasos.</li><li>- Irritabilidad.</li></ul>
Síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dolores de pecho.</li><li>- Sudoración.</li><li>- Sequedad en la boca.</li><li>- Palpitaciones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sofocos.</li><li>- Sensación de falta de aire.</li><li>- Hipertensión/hiptensión arterial. neuralmente inducida.</li></ul>
Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido mucho tiempo.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dolores de espalda y lumbares.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dolores musculares.</li><li>- Dolores cervicales.</li></ul>
Trastornos del sueño.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dificultad para conciliar el sueño.</li><li>- Sueño interrumpido.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Despertar temprano.</li></ul>
Cansancio y debilidad.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fatiga crónica.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Desmayos.</li><li>- Temblores.</li></ul>

Fuente: Piñuel y Zavala, 2001, p. 154.

## **b. A nivel psicológico y psíquico**

El principal impacto que acarrea es el conocido estrés que “se refiere a la reacción de una persona ante un estímulo estresor, que siempre es de naturaleza biológica y tiene efectos psicológicos que pueden originar cambios en su conducta, se establece que las condiciones de trabajo que resultan agobiantes, tales como la monotonía, el exceso de actividades, el exceso de tiempo dedicado a las labores o el cansancio físico, causan estrés, cuya consecuencia es que la persona afectada experimenta inestabilidad emocional y una serie de altas y bajas laborales. Los estresores sociales extremos son el sustrato que permite que se genere el mobbing, que destruye gradualmente la confianza y la autoestima de la víctima” (Karasek, 1990, p. 75).

### **2.3.1.8.2. Consecuencias para la Organización Laboral**

Como es evidente, este fenómeno no solo afecta a la víctima, atendiendo a que estas conductas están dirigidas a ella, sino también al ambiente laboral, dado que como se indicó en los capítulos preliminares de la presente investigación, el centro de trabajo se convierte en nuestro segundo hogar donde se comparte experiencias, así “procesos de cambio para adaptarse a una realidad social compleja y dinámica, incluyendo cambios en las características de sus empleados a todo nivel. El modelo tradicional que proporcionaba seguridad y estabilidad de trabajo al empleado ha sido rebasado. El

nuevo clima organizativo alimenta las batallas internas por el poder generando choques y enfrentamientos de todo tipo entre personas y grupos” (Idem, p. 83).

De forma adicional a ello podemos señalar como consecuencias son la reducción de la eficiencia y producción empresarial, pérdida de lealtad de los trabajadores, aumento de ausentismos y/o permisos por enfermedad, constantes cambios de personal, mala imagen, incumplimiento de la normatividad legal laboral, costos laborales de indemnización, entre otros.

#### **2.3.1.8.3. Consecuencias para la Sociedad**

La producción laboral se ve reflejado en las consecuencias a nivel social, debido al aumento de desempleo, constantes reclamos sindicales a nivel del gobierno, pronunciamientos de diversas organizaciones laborales, entre otros factores que evidencian la magnitud del fenómeno.

#### **2.3.1.9. El Mobbing en el Derecho Comparado**

##### **2.3.1.9.1. España**

En el derecho español, existe el documento legal denominado el Estatuto Legal de los trabajadores emitido el 24 de marzo del 1995, en este dispositivo legal se regula en su artículo 4° el deber de protección de la intimidad y consideración debida a la

dignidad del trabajador frente al acoso moral; es decir ya se regula de forma taxativa al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En dicho documento se refiere que “el acoso moral constituye una de las causas que pueden dar lugar a la extinción del contrato por voluntad del trabajador. También el acoso moral podría dar lugar a una causa de despido disciplinario, en el supuesto del acosador, de acuerdo con lo previsto en la letra c del apartado segundo del Art. 54 “Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos y a un despido improcedente, en el supuesto de acosado, de acuerdo con lo previsto en el Art. 56 del Estatuto” (Llovera, 2014, p. 13).

Si bien es cierto se reconoce el acoso laboral, el legislador español ha emitido la Ley de Prevención de riesgos laborales del 8 de noviembre de 1995 en donde se regula los derechos de protección a los trabajadores, estableciendo como mecanismo que “el empresario responde no sólo en aquellos otros en los que sea sujeto activo de una conducta de acoso moral sino también en los supuestos en los que teniendo conocimiento de una situación de acoso por parte de un tercero, sea subordinado o compañero del trabajador acosado, no adopte las medidas pertinentes para hacer cesar dicha conducta” (Idem, p. 19).

Un aspecto interesante que se reconoce en España, tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial, es el acoso vertical, horizontal y mixto; e inclusive reconoce una responsabilidad penal, pero lo que el legislador español ha identificado claramente es que la lesión del derecho a la integridad moral, tutelado podría derivar de la conducta tanto de un superior como de un compañero del trabajador acosado.

#### **2.3.1.9.2. Venezuela**

En Venezuela no existe una ley especial dirigida a contrarrestar y abordar las conductas hostiles, vejatorias y humillantes que integran el denominado mobbing o acoso moral en el trabajo. Es decir, “únicamente la protección con que cuenta el trabajador frente al fenómeno del mobbing o acoso moral en el trabajo de acuerdo con el ordenamiento jurídico venezolano se limita a la consagración en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley Orgánica Procesal del Trabajo y Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo” (González, 2007, p. 50).

De forma muy similar a nuestro país, es nula la regulación referida al acoso laboral, por el contrario el derecho a la dignidad y salud relacionado al mobbing se encuentra regulado de manera amplia, y el mecanismo legal para restablecerlos cuando han sido vulnerados es el Amparo Constitucional; recurso que resulta insuficiente para

atacar el mobbing, debido a que por esta vía sólo se restituye el derecho infringido, llámese dignidad, honor o cualquier otro inherente al ser humano, pero no se sanciona el mobbing de ninguna forma, ni como conducta indebida, adoptada por el empleador o compañero de trabajo según el caso, y mucho menos se reconoce como mecanismo de despido indirecto.

## **2.3.2. La Institución de los Actos de Hostilidad en el Perú y su Relación con el Mobbing**

### **2.3.2.1. Cuestiones Generales de los Actos de Hostilidad**

Los actos de hostilidad son entendidos como “las medidas adoptadas por el empleador que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral mediante conductas hostiles que obligan al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, dado que se evidencia la intención del empleador de forzar la figura de renuncia o el retiro voluntario del trabajador, a través de la imposición de dichas medidas, ejerciendo así un uso abusivo del poder de dirección y un exceso en el uso del ius variandi” (Fernandez Huayta, 2015, p. 1).

El artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral enumera los actos de hostilidad, los cuales son equiparables al despido; los cuales son explicados por la doctrina y tenemos a:

*a. La falta de pago de la remuneración*

La remuneración es el monto o el salario que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados a favor del empleador. La remuneración como la ventaja patrimonial percibida por el trabajador como contraprestación global o genérica, principalmente conmutativa, por con rasgos aleatorios, a la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.

El empleador abona dicho concepto por las labores que desempeña el trabajador, por lo que adquiere la naturaleza alimentaria, dado que es su único sustento para él y para toda su familia. Sin embargo, existen casos en donde el empleador omite el pago de la remuneración en la oportunidad que le corresponde para crear una situación de inestabilidad económica y emocional en el trabajador, y a la vez en su familia. Su omisión estaría dentro de los actos de hostilidad establecidos en el presente inciso, se estaría vulnerando el artículo 24° de la Constitución, pues el pago de la remuneración tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Si el empleador no otorga la remuneración en la fecha de pago establecida, pero precisa que dicha omisión se debe a la comisión de motivos de fuerza mayor o caso fortuito, por los cuales no pudo pagar a tiempo, no se configura un acto de hostilidad dado que el empleador procederá a acreditar el motivo de fuerza mayor o caso

fortuito que impidió que otorgue la remuneración en la fecha pactada con el trabajador.

***b. Reducción inmotivada de la remuneración y reducción de categoría***

La remuneración tiene carácter contraprestativo, dado que el trabajador percibe este concepto por la prestación de servicios que realiza a favor del empleador. Se encuentra protegido por el primer párrafo del artículo 24° de la Constitución Política de 1993. Es el principal ingreso que recibe el trabajador, tiene carácter irrenunciable, por lo que ningún trabajador puede renunciar a este derecho.

Sin embargo, y dadas las circunstancias, existen casos donde la reducción de la remuneración es válida siempre y cuando exista la aceptación del trabajador a que se proceda a efectuar un descuento de lo que percibe por las labores desempeñadas, lo cual encuentra respaldo en la Ley N° 9463. De no existir una aceptación del trabajador respecto a la reducción de la remuneración, se configura un acto de hostilización dado que el empleador abusaría del poder de dirección, vulnerando así el derecho constitucional a la remuneración. La reducción de categoría es un acto hostil cuando el empleador toma la decisión, de forma unilateral, de proceder a rebajar la categoría del trabajador a una distinta de la establecida previamente en el contrato de trabajo y sin acreditar el motivo de su proceder.

*c. El traslado del trabajador a un lugar distinto*

El traslado del trabajador a un lugar distinto: la palabra traslado define el concepto de cambio, movilidad, desplazamiento. Para la configuración de este apartado, el empleador en pleno uso de su poder de dirección decidirá de forma unilateral el desplazar, cambiar al trabajador del lugar donde presta habitualmente sus servicios a otro distinto a aquel.

Esta conducta tiene como propósito de causarle perjuicio, entendido este como un elemento subjetivo dado que no solo basta la orden del empleador, sino que aunado a ello en dicha orden se tiene que comprobar que existió una intención de causar perjuicio, es decir, el de causar un malestar al trabajador con la finalidad de que renuncie a sus labores. El probar este elemento resulta complejo, dada la subjetividad del mismo. El empleador puede asumir que su comportamiento es el resultado del poder de dirección, por lo que no se estaría configurando un acto hostil. El trabajador deberá acreditar que el empleador tuvo la intención de causar algún perjuicio. Asimismo, es importante indicar que si la rotación de labores a lugares distintos del lugar fijado en el contrato de trabajo, estuvo previamente establecido en dicho contrato, no se consideraría un acto hostil dado que existió la aceptación del trabajador.

En el supuesto de que el empleador proceda a realizar el traslado del trabajador a un lugar distinto, motivado por las necesidades de la empresa, pero sin la intención de causar perjuicio alguno, si bien se cumpliría el primer elemento es decir el traslado del trabajador, no existiría un acto hostil dado que no se configura el segundo elemento, en lo que concierne al perjuicio o la intención de causar malestar al trabajador al momento de emitir dicha orden.

#### ***d. Inobservancia de medidas de higiene y seguridad***

Una de las obligaciones del empleador es el de adoptar las medidas necesarias que busquen garantizar las condiciones adecuadas de seguridad y salubridad dentro de las instalaciones de la empresa, a fin de que el trabajador se desempeñe sin estar sometido a riesgos que imposibiliten sus labores. Sin embargo, en algunos centros de trabajo el empleador omite esa obligación incurriendo en actos de hostilidad.

Las medidas de higiene y seguridad son elementos que aseguran el bienestar del trabajador y están destinadas a prevenir accidentes laborales, proteger la salud del trabajador, y motivar el cuidado de la maquinaria, elementos de uso común, herramientas y materiales con los que el individuo desarrolla su jornada laboral. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Artículo 1º establece que el empleador, garantiza en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar

de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran en el ámbito del centro de labores.

La inobservancia debería ser considerada como un acto de hostilidad con o sin afectación de la vida y la salud del trabajador, a razón de que el empleador estaría previniendo futuros accidentes dentro del centro de trabajo.

***e. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia***

Todo acto de violencia o faltamiento grave es un acto censurable dado que configura un acto hostil en contra del trabajador. Es a partir de este hecho que el trabajador dejará de prestarservicios dentro de un clima laboral adecuado, con lo cual realizará sus labores a pesar de dicha hostilidad, disminuyendo así la efectividad de las labores que realiza. El acto de violencia debe ser grave con lo cual lesiona seriamente la dignidad del trabajador o de su familia, sea por su contenido o por las circunstancias en las que se produce el agravio.

***f. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma***

La discriminación es el trato desfavorable mediante el cual se diferencian a las personas ya sea por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, generando malestar en la persona que la sufre, dado

que se crea un margen de diferencia en relación con sus demás compañeros, el trabajador no prestaría sus servicios de manera adecuada generándose una baja productividad, impuntualidades y, posteriormente, renuncia del trabajador.

***g. Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyen actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador***

Los actos que atenten contra la moral son aquellos actos que afectan la moral de la persona, dichos actos son realizados por el empleador en contra del trabajador con la intención de que el trabajador renuncie al centro de labores. El hostigamiento sexual es la conducta física o verbal reiterada, que vulnera la libertad sexual con lo cual el hostigador aprovecha su cargo, autoridad o incluso una situación que le dé ventaja para insultar al trabajador. Se realizan estos actos cuando el empleador hostiliza al trabajador mediante conductas deshonestas que afecten la dignidad de la persona, que menoscaban la dignidad del trabajador.

***h. La negativa de otorgar la licencia laboral por adopción de un niño menor de doce (12) años de edad***

Es mediante este apartado que el empleador se rehúsa a otorgar la licencia laboral cuando el trabajador adoptó a un niño menor de doce años, generando un acto de hostilidad, dado que a pesar de que

el trabajador presentó los documentos que acreditan la adopción y la edad del menor, el empleador se rehúsa o mantiene su negativa a otorgar licencia laboral, siendo la finalidad la renuncia a su puesto de trabajo (Fernandez Huayta, 2015, pp. 1-2).

Los actos que califican dentro del *ius variandi*, de acuerdo a lo dispuesto por Jorge Toyama Miyagusuku, son aquellos aspectos que suponen una variación unilateral, no sustancial, no esencial de las condiciones de trabajo y, los actos que califican como alteración del empleador, en la medida en que son modificaciones esenciales, sustanciales y que el empleador no los puede ejecutar en forma arbitraria y que, además se encuentran limitados a los casos donde exista un acuerdo con los trabajadores-salvo evidentemente, cuando nos encontremos ante derechos de carácter irrenunciable-, una ley expresa facultativa y se presentan supuestos configurantes de razonabilidad y necesidad”.

El *ius variandi* debe ejercerse de acuerdo al principio de razonabilidad. El dictar una decisión debe obedecer a necesidades de la empresa, mas no a situaciones forzadas. El empleador deberá dictar órdenes y tomar decisiones en base a la facultad que tiene, siempre y cuando no se vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores. (Fernandez Huayta, 2015, p. 3).

### **2.3.2.2. Conductas para Identificar los Actos de Mobbing**

El D.S. 003-97-TR. regula de forma genérica el acoso, llegando inclusive a relacionarlo con el acoso sexual en el centro laboral, sin embargo, habiéndose analizado en los apartados anteriores, el mobbing comprende mucho más que un acoso sexual, de allí que cito algunas conductas consideradas como actos de mobbing por el parlamento europeo estas son:

- a. Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- b. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- c. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- d. Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- e. Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- f. Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- g. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

### **2.3.2.3. Relación y Diferencias entre el Mobbing con los Actos de Hostilidad y otros Fenómenos Laborales**

Atendiendo al carácter peculiar del mobbing y en virtud a la ineficaz regulación que existe en nuestro país, conviene adoptar el cuadro comparativo que establece las diferencias con otras instituciones laborales y que servirán de sustento para proponer la regulación independiente del acoso laboral, en ese sentido se tiene:

Tabla 4: Diferencias entre el Mobbing con los Actos de Hostilidad y otros Fenómenos Laborales

Tabla	Mobbing o acoso moral	Estrés Laboral	Burnout	Acoso sexual	Bullyng
<b>Sujeto activo</b>	Compañero de trabajo, jefe o superior jerárquico, existe una persona interviniente.	No existe sujeto activo, es generado por agentes o factores relacionados directamente con la empresa.	No existe un sujeto activo, puesto que se produce por malas condiciones de trabajo (agotamiento emocional, frustración).	No existe un sujeto activo, puesto que se produce por malas condiciones de trabajo (agotamiento emocional, frustración).	Preadolescentes o adolescentes (escolares).
<b>Objetivo</b>	Busca el alejamiento de la víctima del puesto de trabajo mediante una aparente autoexclusión (Renuncia, abandono).	Cuando la respuesta es negativa ocasiona graves efectos en la salud del individuo, es un padecimiento.	Este síndrome ocasiona extremo cansancio físico y emocional al punto de sentirse frustrado e irrealizado. Es un padecimiento.	Obtener acercamientos íntimos, favores sexuales por parte de la víctima.	a. Intimidar, apocar, amedrentar, emocional e intelectualmente a la víctima b. Es ejercido para obtener reconocimiento por otras personas.
<b>Sujeto pasivo</b>	En principio el trabajador, y excepcionalmente el jefe o superior cuando el acoso es ejercido por el trabajador.	Quien lo padece es el trabajador.	Tienen mayores probabilidades de sufrirlo son los trabajadores que se encuentran de forma constante y permanente y por tiempo prolongado, en contacto con otros individuos (personal de salud, profesores).	Trabajadores o en algunos casos los jefes.	Preadolescentes, adolescentes.
<b>Duración</b>	Prolongada en el tiempo (6 meses o más) por la complicidad de la empresa o por ignorar la situación hostil aunque exce-	La presencia de los agentes estresores que originan la situación tiende a ser prolongada en el tiempo.	Es un proceso continuo, ya que no surge de forma inmediata.	Estas conductas son persistentes en el tiempo.	Perdura en el tiempo por la inactividad de las personas que rodean al agresor y la víctima (representantes, padres,

	pcionalmente en opinión de algunos psicólogos puede configurarse en un solo acto.				profesores).
<b>Consecuencias para la organización</b>	Provoca un ambiente de hostilidad y humillación.	El ambiente tiende a ser tenso como consecuencia de los agentes estresores.	El ambiente es desmotivador, no existe ilusión para prestar el servicio, malas condiciones de trabajo.	Provoca un ambiente ofensivo y humillante (comentarios lascivos con bromas sexuales).	Ambiente de burla, amedrantamiento, amenazas abiertas.
<b>Agresiones</b>	Son sutiles de índole psicológico, con ausencia de violencia física.	No existen agresiones sin embargo los agentes estresores afectan la salud del trabajador.	Afecta emocionalmente al trabajador, aunque no se produce agresión psicológica.	Existen agresiones físicas: manoseos, pellizcos, gestos lascivos, coacción.	Se agrede física y emocionalmente
<b>Consecuencias para la víctima</b>	La víctima desarrolla sentimientos de desconfianza, aislamiento, baja autoestima, paranoia.	El individuo afectado mantiene elevados niveles de angustia y excitación.	La persona afectada desarrolla una sensación de fracaso y agotamiento personal.	La víctima desarrolla sentimientos de desconfianza, miedo, entre, otros.	La víctima desarrolla miedo y rechazo.

Fuente: Fernández, 2010, p. 62.

Del cuadro se tiene que en la legislación peruana únicamente se ha regulado las figuras legales del acoso sexual y bullying, el mobbing no se encuentra regulado, por su parte el stress laboral es calificado como una enfermedad y que es materia del derecho de salud ocupacional y seguridad en el trabajo; el término Burnout no esta regulado en nuestro país pero, de su definición esta puede ser incluida en los actos de hostilidad. Se evidencia que los sujetos activos son diferentes, en los actos de hostilidad el sujeto activo es el empleador, a quien se le debe dar a conocer para que cese el acto, ello no podría darse en el monning laboral, puesto que el sujeto activo es un compañero de trabajo o superior, existe una persona interviniente, es decir, va más alla del empleador o superior, esta situación será descrita con mayor claridad en el capítulo de resultados.

Tabla 3: Diferencias entre el Mobbing con los Actos de Hostilidad

Acto de Hostilidad	Acoso Laboral
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Son conductas del empleador equiparables al despido que causan perjuicio en el trabajador, están previstos en el artículo 30° DS.003-97-TR</li> <li>- Son conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones originadas en el contrato de trabajo y pueden dar lugar a su extinción de la relación laboral.</li> <li>- Se produce en un momento en el que el empleador, con un determinado accionar, le ocasiona algún perjuicio previsto en la norma pertinente.</li> <li>- El fin del acto de hostilidad es la terminación de la relación laboral.</li> <li>- El DS. N° 003-97-TR. regula el acoso moral vertical, más no hay pronunciamiento legislativo en el caso de acoso horizontal, ni ascendente, ni las consecuencias jurídicas.</li> <li>- La carga probatoria es la acreditación de los actos y depende del supuesto del que se trate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Son conductas de vejación y persecución sistemática, realizado por un sujeto activo (compañero, superior o subordinado) a un sujeto pasivo en el centro de trabajo.</li> <li>- Son conductas con intencionalidad maliciosa de forma individual o plural (descendente, horizontal o ascendente) hasta que la víctima desista de sus derechos o abandone al trabajo.</li> <li>- El tiempo de las conductas hostiles reiterantes se produce en un mínimo de una vez por semana y en un máximo de seis meses.</li> <li>- El fin del acoso laboral es la expulsión del trabajador por el ambiente laboral hostil.</li> <li>- Por la falta de tipificación merma la legitimidad del derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo saludable.</li> <li>- La carga probatoria son los actos, la sistematicidad, la reiteración y la intencionalidad.</li> </ul>

En los actos de hostilidad existe el acoso vertical-descendente (empleador a trabajador), en el mobbing se presenta no solo vertical-descendente sino también en forma horizontal, éste es el acoso practicado de forma individual o grupal por sujetos del mismo nivel jerárquico. El artículo 30° del D.S. 003-97-TR. también deja sin regulación el acoso ascendente. Los criterios que configuran el acoso psicológico son la sistematicidad, la ausencia de justificación, la hostilidad, el carácter público y la razonabilidad. Los trabajadores se confabulan por la envidia o el rechazo a quien consideran diferente por su etnia, credo, sexo, edad, etc.

### **2.3.3. Análisis del Marco Jurídico Doctrinario de los Derechos Laborales**

#### **2.3.3.1. Breve Reseña del Derecho Laboral**

Para el reconocido jurista Baltasar Cavazos “la historia del trabajo no tiene necesariamente que ver con la historia del derecho laboral, principalmente, porque los seres humanos trabajaron sin saber que esta actividad que realizaban, con el devenir de los tiempos se llamaría así; generando situaciones de explotación del trabajo humano, las cuales se han dado siempre, bajo las formas más diversas; inclusive en la etapas previas a la civilización humana, circunstancia que obligó a regular jurídicamente dicha relación, llamándose ahora Derecho Laboral; con el desarrollo de la humanidad, encontramos aportes significativos de ciertas instituciones existentes durante la época greco romana” (Cavazos Flores, 2004, p. 22).

Por otro lado, Mario de la Cueva se refiere “el derecho laboral inicia en Francia en el año 1848, cuando el proletariado no se conformó con el establecimiento de la tan ansiada República, porque quería una república que reconociera expresamente el derecho de trabajar, sin embargo y a pesar de que parecía definitivamente iniciada la formación del Derecho del trabajo, no fue así; ya que a fines de mayo del mismo año, los talleres habían sido clausurados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas, siendo hasta el año 1884 cuando tuvo lugar la consolidación del Derecho laboral francés, con el reconocimiento del derecho de los obreros a la asociación profesional” (De la Cueva, 1974, p. 58).

No obstante, el citado jurista afirma a su vez que en “Alemania, el Canciller de Hierro, Bismarck, había sentado las bases de un derecho del trabajo y en 1890 se crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo; con el Tratado de Versalles, el Derecho del trabajo rompió las barreras nacionales y se internacionalizó al prescribir normas obligatorias en beneficio de la clase laborante” (Idem, p. 60).

Ahora bien, Alfredo Sánchez con mayor claridad señala que “el derecho del trabajo pareció que llegó a su última era, cuando las naciones empiezan no sólo a dictar normas en torno a las relaciones individuales y colectivas, sino que también, dicha legislación suele ser en beneficio de los trabajadores, reconociendo y protegiendo los derechos de éstos. Es en esta era en la cual, de reconocerse la personalidad jurídica de los sindicatos, se posibilitó la realización de contratos colectivos de trabajo; fue en Inglaterra donde se presentó uno de los antecedentes de la era de la reglamentación, puesto que el 29 de junio de 1871 reglamentó y otorgó personalidad jurídica a la asociación profesional.

En el caso de Francia, fue primero con una reforma de Napoleón III en 1864, con una Ley de Asociaciones Profesionales de 1884 y finalmente con la Ley General de Asociaciones de 1901. Aparte de esos contextos sociales en los que se desarrolló el derecho laboral encontramos también la Revolución Industrial, la cual abre un proceso de trascendencia para la evolución del trabajo, desarrollándose durante los siglos XVIII y XIX, períodos en los cuales acontecen una serie de fenómenos de naturaleza técnicos, sociales, económicos, ideológicos y por supuesto también

jurídicos, que alteran sustancialmente las bases del Antiguo Régimen; la confluencia de dichos factores y sus sinergias recíprocas sientan los presupuestos estructurales para la configuración de las relaciones laborales y posteriormente, para la aparición del derecho del trabajo” (Sánchez Castañeda, 2006, p. 379).

### **2.3.3.2. Fuentes del Derecho Laboral**

#### **2.3.3.2.1. La Constitución**

El jurista Guillermo Boza Pró, establece como fuentes del derecho en primer lugar “La constitución es la manifestación genuina de la soberanía popular. Le corresponde regular y determinar de manera general las fuentes del derecho que enmarca la conducta los ciudadanos y de los poderes del estado. Como marco del derecho de trabajo, la constitución también tiene ingerencia sobre cuestiones particulares. Concretamente, fija las bases o principios de las normas de inferior jerarquía que regulan las relaciones entre los individuos que protagonizan las relaciones laborales” (Boza Pró, 2014, p. 27).

#### **2.3.3.2.2. Normas con Rango de Ley**

##### **a). Los Tratados Aprobados y Ratificados**

La definición propuesta es que “los tratados son normas internacionales producto del acuerdo entre dos o más estados, o producto de decisiones de organismos internacionales de los cuales el Perú es miembro como es en el caso de la Organización Internacional de Trabajo. Para que los tratados puedan tener efectos en el

ordenamiento jurídico nacional, deben ser incorporados a nuestra legislación mediante la aprobación y ratificación por el organismo correspondiente (congreso o presidente de la república según lo determine la constitución y conforme al procedimiento de los tratados en la ley N° 26647)” (Idem, p. 28).

### **b). La ley y los Decretos Legislativos**

Así, “la ley es la fuente estatal por excelencia para la regulación de los derechos laborales. En principio, la ley puede ocupar de todo ámbito o aspecto del derecho del trabajo sin mayor límite que el respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales proclamados en el texto de la constitución. Es decir, las leyes están en libertad de regular todo ámbito que se considere pertinente, pero en ningún momento podrán contravenir la esencia de los derechos del trabajo.

Con relación al decreto legislativo, su función es similar a la que se le otorga a la ley. La diferencia con ella radica en que el decreto legislativo es una norma producto de la facultad de legislar (emitir leyes) del congreso que se delega en el poder ejecutivo para que este produzca normas estatales de un nivel equivalente al de la ley, sin embargo, por ser de origen distinto recibe el nombre de decreto legislativo” (Idem, p. 30).

#### **2.3.3.2.3. Normas de Rango Reglamentario**

En esta sección encontramos a los reglamentos que “es el acto normativo típico del poder ejecutivo. Por lo general, estas normas se presentan a través de decretos supremos que son emitidos por el presidente de la república” (Idem, p. 30).

#### **2.3.3.2.4. Normas de Autonomía Privada**

##### **a). Los Convenios Colectivos**

El convenio colectivo es producto de una negociación colectiva. Será convenio colectivo todo acuerdo que exista entre el empleador o grupo de empleadores y una organización. Organización de trabajadores destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo, relaciones entre trabajadores y empleador, intereses profesionales e intereses socioeconómicos según sea el caso (Idem, p. 31).

##### **b). El Reglamento Interno de Trabajo**

Es manifestación del poder de dirección del empleador en el centro de labores, puede ser emitido de manera unilateral por el empleador así como puede ser producto de una negociación colectiva. Determina las condiciones a las que deben sujetarse tanto trabajadores como el empleador en el cumplimiento de sus obligaciones y regula las relaciones laborales al interior del centro de trabajo (Idem, p. 31).

#### **2.3.3.2.5. La Costumbre**

Como fuente del derecho en general, es entendida como “la práctica reiterada que se observa en una comunidad. Para que sea entendida como tal, es necesario que los miembros de una comunidad tengan la convicción que produce derechos y obligaciones entre ellos. Por ello, la costumbre esta compuesta de dos elementos: el elemento objetivo y el elemento subjetivo. El elemento objetivo significa que debe verificarse la repetición generalizada y continuada de la conducta; y el elemento subjetivo, implica que exista una creencia por parte de los miembros de la comunidad que de aquella conducta surgen reglas obligatorias para todos (Idem, p. 32).

#### **2.3.3.2.6. La Jurisprudencia**

La jurisprudencia “se conforma de las sucesivas sentencias judiciales que reúnan unas características especiales en común. En principio, una sentencia emitida por un juez no constituye una fuente de derecho puesto que esta referida a la aplicación concreta de las normas jurídicas a un caso en particular” (Idem, p. 33).

#### **2.3.3.3. Principios Rectores del Derecho Laboral**

Los principios a nuestro criterio deben ser entendido como preceptos básicos, rectores y lineamientos que inspiran u orientan a las normas del derecho laboral, así el jurista Ignacio Abiol, señala “los siguientes principios rectores:

### **a). Principio Protector**

Es la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, que establece un amparo preferente a la persona humana, independientemente de su raza, sexo, religión, posición social o preferencias políticas, el principio se manifiesta a través de dos reglas, la regla in dubio pro operario y la de aplicación de la norma más favorable.

### **b). Regla In Dubio Pro Operario**

Todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su alcance, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa y más favorable para los intereses de la persona trabajadora y la regla de la norma más favorable, determina que en caso de que haya más de una norma aplicable a un caso en particular, se opta por aquella que sea más favorable al trabajador.

### **c). Principio de Supremacía de la Realidad**

Refiere que en caso de contradicción entre lo que expresen documentos o acuerdos escritos y la práctica, prevalecen las acciones que los trabajadores realizan en la realidad, ya que las partes de la relación laboral puede que hayan fijado determinadas cláusulas, pero luego la situación varía, debido a circunstancias externas o internas al giro o rubro de la empresa y dichas funciones, acciones y roles que se desarrollan son distintas a lo pactado en el contrato, prevaleciendo lo que realmente se da en la realidad” (Abiol Montesinos, 2006, p. 48).

## 2.4. Discusión Teórica

Después de una íntegra investigación del mobbing su definición y relación con los derechos laborales, así como contrastando con las investigaciones existentes, he podido identificar que, si bien existen estudios relacionados al acoso laboral, ninguno de ellos propone regular una ley contra el mobbing; todo ello ha permitido que mediante un estudio de los antecedentes y cuestiones doctrinarias realice una crítica teniendo en cuenta las bases teóricas antes expuestas. Es así, que comparto y adopto parcialmente las conclusiones a las que llegan, sin embargo, preciso que este fenómeno jurídico social posee elementos, características, causas y efectos únicos que obligan a regularlo, pues estas conductas por parte de los compañeros de trabajo destinadas a acosar, hostigar, molestar y ofender a algún trabajador sin importar el grado, cargo, jerarquía, etc.; da inicio a un proceso continuo que según Leymann que menciona que para que una conducta sea considerada mobbing deben transcurrir un lapso de 6 meses, pues este inusual comportamiento adopta múltiples formas de acoso, pero de forma sutil, diferente al bullying que se caracteriza por una agresión física; por lo que las formas de detección se determinarán por el comportamiento y manifestación del agraviado ya sea mediante su rendimiento o productividad laboral.

Lo expuesto me lleva a concordar con la investigación realizada por Liz Selene Trujillo Paz, en el sentido de que la ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, es insuficiente para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores afectados por el acoso moral, puesto que es nula la regulación sobre el mobbing, lo que genera sin duda vacíos jurídicos, el acoso moral no es una figura reciente, siempre ha existido como una situación específica en los ambientes de trabajo; así en dicha ley no existen criterios para configurar un acto como mobbing laboral, ni mucho menos el

trámite y/o procedimiento que se debe seguir para el cese de los mismos. Una situación interesante que plantea la investigadora es la posibilidad de la responsabilidad civil, consistente en indemnizar al trabajador por el daño moral causado; al respecto considero que ello sería válidamente procedente si, previamente a ello se implementa la ley que determine los casos y supuestos de responsabilidad civil.

Por otro lado la investigación de Suzanne Garriques Kittelsen, quien realizó una investigación de campo. Identificó la existencia de casos de mobbing en las entidades públicas y privadas, indagando sobre los efectos que esto trae consigo para los trabajadores como para las empresas, coincidiendo que se trata de un tema relevante a tratar, definir y trabajar por erradicar en las organizaciones empresariales. No obstante, la autora no propone la regulación de la misma, ni mucho menos las posibilidades de detección, seguimiento y sanción de los casos, como se pretende realizar en la presente investigación.

Finalmente, tenemos la investigación ecuatoriana de Jiménez Barahona Zamy Fernando, estudió al mobbing desde un sector específico de una empresa (área comercial) señala que este fenómeno genera afecciones emocionales y físicas, afectan no solo el derecho a la salud, sino también el derecho a la vida, por lo que la presente investigación se convierte en el precursor en proponer la regulación y realizar un trabajo sobre ello, atendiendo a la investigación y análisis de sentencias que se realizará, máxime si los organismos internacionales como la OIT y la OMS consideran que el estrés laboral es una grave epidemia y atendiendo a que la sociedad laboral va cambiando, la competencia, la productividad laboral va en aumento, el derecho debe adecuarse a las situaciones jurídicas laborales, con la finalidad de proteger al trabajador del acoso laboral.

**CAPÍTULO III**

**FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA REGULAR LA LEY CONTRA EL  
MOBBING LABORAL A EFECTOS DE GARANTIZAR EL RESPETO DE LOS  
DERECHOS LABORALES**

**3.1. El Artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR Regula los Actos de Hostilidad Cometidos Únicamente por el Empleador**

Como se ha establecido anteriormente los actos de hostilidad son comportamientos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que molestan o incomodan al trabajador, con el objetivo de lograr la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía, etc., salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador, estos actos son equiparados a un despido indirecto.

El Decreto Supremo N° 003-97-TR es números clausus que establece siete conductas que son consideradas como actos de hostilidad laboral, sin embargo, solo una de ellas hace referencia al acoso laboral o mobbing, de allí que identificamos a los actos de hostilidad como una conducta de carácter vertical (entre empleador y trabajador), inclusive la propia ley señala que el trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso, mientras que los actos de hostigamiento sexual se investigan y

sancionan conforme a ley sobre la materia, es decir, existe una mala regulación, debido a que se piensa que los actos de hostilidad son equivalentes o iguales a los actos de mobbing, hechos que son totalmente distintos en cuanto a sus elementos y naturaleza jurídica.

En ese sentido, se tiene que “se considera que califican como actos de hostilidad contra el trabajador aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden motivar su extinción” (Ackerman, 2007, p. 14).

Por su parte, la Corte Suprema en una reciente casación expedida en el año 2016, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria en la Casación Laboral N° 16443-2014 Lima refirió que “por el artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. no todos los incumplimientos por parte del trabajador son considerados como actos de hostilidad” (Casación N° 16443-2014, p. 6); lo expuesto no lleva a determinar que si bien no todos los comportamientos del empleador son considerados como actos de hostilidad, existen o deben existir elementos que nos permitan verificar cuando estamos ante un acto de hostilidad, a efectos de realizar el trámite respectivo conforme a ley, así son pocos los estudios que delimitan con claridad los elementos y naturaleza jurídica de los actos de hostilidad.

Es por ello que “la ley sin mayor redacción legislativa opta por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral” (Ídem, p.10). Al equipararse a los actos de hostilidad como un despido indirecto este último es definido como “un acto del empresario por el cual se crean condiciones que imposibilitan la

continuidad de la prestación de los servicios. El patrono no declara la rescisión contractual; pero al violar sus deberes legales y contractuales, coloca al trabajador en situación tal, que éste no puede continuar trabajando en la empresa, bajo pena de perjuicios morales y económicos” (Caldera, 1960, p. 397).

El procedimiento legal que puede optar el trabajador, son el de accionar judicialmente para que el empleador cese en la comisión de los actos de hostilidad, imponiéndose a éste una multa que corresponda a la gravedad de la falta o si considera el trabajador dará por concluida la relación laboral, en cuyo caso demandará el pago de la indemnización señalada en el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, bajo la figura de indemnización por despido arbitrario, independientemente de la multa y de los beneficios laborales que pudieran corresponderle.

Por otro lado, se tiene que “todos los actos de hostilidad en desmedro del trabajador, cuentan con un elemento común, siendo el daño a la dignidad, así también como a los derechos fundamentales, los mismos que son enumerados en el artículo 2 de la Constitución Política del Perú, y derivan del principio y derecho de la dignidad humana; por lo que, la fórmula correcta es entender que cualquier daño a los derechos constitucionales y a los fundamentales del trabajador, es un daño a la dignidad del mismo. Así, en cada una de las causales enunciadas en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003- 97-TR, se puede evidenciar que la dignidad del trabajador resulta en desmedro, por lo que, cuando se verifica o es probado el acto hostil, se la debería calificar como daño moral” (Velez Aliaga, 2015, p. 391).

Los actos de hostilidad y el mobbing tiene como común denominador en que ambos buscan dañar la dignidad del trabajador, así “los actos contra la moral, vienen a ser todos aquellos que laceran el aspecto psíquico y espiritual del trabajador; es decir, se circunscriben a la esfera interna del individuo, considerando que el trabajador es sujeto de derecho de protección jurídica constitucional, con base en derechos fundamentales que se desprenden de la dignidad. Estos actos se desarrollan en la mayoría de veces, de forma sistemática y conjunta, es decir, interviniendo varios actos hostilizadorios por parte del empleador contra la dignidad del trabajador, con lo que superlativamente se establece un acoso moral, o también llamado en el sistema anglosajón como mobbing, que para el específico de la relación jurídico laboral del empleador - trabajador, sería en un mobbing vertical descendente” (Gonzales Ramírez, 2010, p. 14).

Como se advierte, el citado jurista claramente reconoce la figura del mobbing laboral, pero únicamente desde el comportamiento del empleador hacia el trabajador, no obstante, como he venido desarrollando en capítulos anteriores, el mobbing trasciende al empleador e identifica a los demás compañeros de trabajo como sujetos activos del acoso laboral, de allí que sustento una vez más lo expuesto en la hipótesis, donde resulta necesario regular de forma independiente al mobbing debido a que no comparte los mismos elementos con los actos de hostilidad laboral, lo que podría llevar incluso a la confusión para el trabajador que se ve constantemente hostigado por otros compañeros de trabajo, se podría considerar ello como una conducta enmarcada dentro del artículo 30° de la citada ley. Este numeral del artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su segundo enunciado deja abierta toda posibilidad de entender a cualquier lesión de la dignidad, como un acto de hostilidad, asimismo, se debe interpretar que los actos contra la dignidad

reflejados en este acápite, deben ser entendidos de forma sistemática como todas las causales de hostilidad que desarrolla el artículo 30° de la norma señalada. Por lo que, toda comisión de cualquier acto de hostilidad detallado en este artículo daña directamente la dignidad de la persona, en su condición de trabajador. Los actos de hostilidad enunciados en el artículo 30° de la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral como acciones que por parte del empleador transgrede la dignidad del trabajador, cabe indicar las dimensiones de esta dignidad transgredida, a fin de establecerla como elemento fundamental del daño moral.

### **3.2. La Ley N° 27942 Regula Únicamente el Acoso u Hostigamiento Sexual Mas No el Mobbing Propiamente Dicho**

En el literal anterior tratamos sobre los actos de hostilidad regulados en el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, de forma específica nos centramos en el literal g) que establece la figura el acoso moral, no obstante, quedó demostrado que los elementos no son los mismos, e inclusive el legislador de forma errónea regula la figura del acoso moral en la precitada ley, y el acoso sexual u hostigamiento sexual se encuentra regulado en la ley N° 27942.

Así, se tiene que el “acoso sexual laboral ha ido adquiriendo en los últimos años una gran relevancia social. El fenómeno en sí no es un hecho novedoso. La novedad es el creciente interés por su identificación, conceptualización y tratamiento, tanto desde el escenario internacional como desde el comunitario y el nacional. Así, se ha ido dando nombre a una realidad que emerge a raíz de la reestructuración del sistema de roles atribuidos a los individuos por razón de su sexo, más concretamente a raíz de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo” (Perez Guardo, 2013, p. 195).

La incorporación de la figura del hostigamiento sexual en el trabajo, surge a raíz de una investigación donde se “identificó pautas comunes y extendidas de la forma en que los hombres se relacionan con las mujeres en la esfera laboral, haciendo incómoda su naturalidad en el empleo. Entre estas pautas figuran conductas de naturaleza sexual tales como comentarios, tocamientos o requerimientos sexuales indeseados en general; y también conductas no sexuales, como la infantilización y el paternalismo. Este tipo de comportamientos considerados en otro tiempo como parte inevitable del entorno laboral, comienzan a ser señalados como transgresores de las normas aceptables en las relaciones interpersonales, subsistiendo las prácticas que obstaculizan el desarrollo profesional y personal de las mujeres” (Ballesteros Doncel, 2010, p. 65).

A partir de lo antes expuesto surge la primera definición de acoso sexual, refiriéndose como aquel conjunto de conductas indeseadas para las mujeres que afectan su entorno laboral y dignidad, pero como he señalado anteriormente producto de las investigaciones estas tenían por finalidad lograr su regulación, en respuesta a ello se tiene que “Estados Unidos fue el país pionero, en este caso, en su regulación. Es allí donde se producen los primeros pronunciamientos jurisprudenciales y donde se llevan a cabo las primeras construcciones doctrinales, considerándose una problemática que contribuye a la inequidad en las oportunidades de empleo entre mujeres y hombres” (Aeberhard Hodges, 1996, p. 25).

Sobre el acoso sexual se propone la siguiente definición “son aquellas proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales que constituyen acoso sexual en tres supuestos: 1. su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener el empleo,

2. su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo, 3. tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón en la eficiencia del trabajo de un individuo; o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo” (Idem, p. 28).

Frente a la reciente regulación e incorporación del término del acoso sexual laboral, diversos organismos internacionales se han pronunciado, para tal efecto “Las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaran que el fenómeno constituye un problema de salud e higiene en el trabajo y una discriminación basada en el sexo que obstaculiza la igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, hacen un llamamiento a los gobiernos, empleadores/as, sindicatos y organizaciones no gubernamentales para la erradicación del fenómeno y solicitan la adecuación de la legislación, la adopción de medidas de detección, asistencia y sanción de los casos de acoso, la elaboración de trabajos de investigación y la información sobre las medidas adoptadas” (Calle Fuentes, 1988, p. 75).

Producto de lo anteriormente señalado, el Perú emitió la Ley N° 27942 y su reglamento aprobado por D.S. N° 010-97-TR, con fecha 27 de febrero del 2003, que establece los mecanismos de prevención y sanción cuyos ámbitos son los centros de trabajo tanto públicos como privados, a las demás personas intervinientes en las relaciones sujeción no reguladas por el derecho laboral, y el régimen especial de las trabajadoras del hogar.

Sin perjuicio de lo señalado, procederemos a realizar un análisis desde la perspectiva doctrinaria, identificando las siguientes cuestiones:

- “Si las personas potencialmente acosadas son únicamente las mujeres o también lo pueden ser los hombres.
- Si es acoso sexual laboral solamente el que proviene de superiores jerárquicos o también el que proviene de compañeros/as o clientes.
- Si es acoso sexual laboral tan sólo el experimentado por personas integradas en la plantilla de una organización o también el vivenciado por personas en vías de acceso al empleo.
- Si es acoso sexual laboral toda conducta intrusiva en la esfera laboral o sólo las conductas estrictamente sexuales.
- Si son acoso sexual laboral sólo las conductas de chantaje sexual o también las conductas de acoso ambiental.
- Si son acoso sexual laboral las conductas ofensivas y/o las irrazonables, las indeseadas, las no buscadas y/o las inaceptadas.
- Si es necesario que la persona acosada manifieste tácita o abiertamente su desagrado y oposición” (Estudios, 2006, p. 11).

### **3.2.1. Sujetos del Hostigamiento Sexual**

#### **3.2.1.1. El Sexo**

La doctrina señala que “las personas destinatarias del acoso sexual laboral son las mujeres, la mayoría consideran, bien sea de manera explícita o implícita, que tanto los varones como las mujeres pueden sufrir acoso. Se puede decir así, que la mayor parte de las definiciones califican el fenómeno de un modo unisexual, en el sentido de que personas de ambos sexos pueden verse afectadas por él. Respecto al sexo esperado de la persona acosadora sólo dos definiciones se posicionan

considerando que es el masculino. El resto, de forma tácita, se refiere a ambos sexos como potenciales acosadores. Pero pese a no incluirlo necesariamente en la definición, la mayor parte de la producción científica sobre el acoso sexual laboral lo vincula a un ejercicio de poder de género” (Mejías García, 1991, p. 17).

### **3.2.1.2. La Jerarquía**

Definido como “la posibilidad de que la persona acosadora utilice un poder para tomar decisiones que afecten al empleo de la acosada y señala que éste le puede generar un ambiente intimidatorio y hostil. En el primer caso, cuando hablamos de la toma de decisiones que afectan al empleo, se presupone que el principal poder que otorga tales privilegios es el poder jerárquico. Pero ésta no es una condición indispensable, ya que el poder de influencia, por ejemplo, también puede contribuir a esos fines. En el segundo caso, cuando hablamos de la generación de un entorno hostil, se presupone que no es necesario ser superior en el escalafón laboral para intimidar a un superior o compañero” (Ídem, p. 20).

## **3.2.2. Las Conductas**

### **3.2.2.1. Aquellas de Naturaleza Sexual**

Al respecto se tiene que “la mayoría de las definiciones, que limitan el acoso sexual laboral a las conductas que están relacionadas con el sexo (miradas, insinuaciones, tocamientos), pero se debe ampliar esa concepción a las numerosas situaciones que se producen habitualmente, tanto en el entorno laboral como fuera de él, y que acarrear consecuencias negativas para las mujeres” (Ídem, p. 20).

### **3.2.3. La Percepción de la Persona Acosada**

Desde el punto de vista de la víctima o persona acosada “hay que considerar que la reacción airada de la víctima, su incomodidad y desagrado ante los requerimientos, son indicios racionales de que tal conducta es molesta. Desde el punto de vista de los protocolos, no sería exigible que reaccione de inmediato y con especial contundencia, sino que bastaría una señal del carácter no querido de tal conducta para deshacer cualquier equívoco o ambigüedad al respecto. Desde el punto de vista de la investigación, no es tan importante la comunicación o exteriorización de la ofensa, aunque añade información interesante a los estudios si se pregunta por la reacción al sufrir el acoso sexual” (Ídem, p. 23).

De esta manera, las consecuencias del acoso sexual en la víctima, similares a las que genera el acoso laboral o mobbing, pudiendo identificar que “genera estrés, ansiedad, miedo, depresión, baja confianza en sí y afectación de su moral, por un hecho que no es esperable en un ambiente en el que todos deberían cooperar en un clima de respeto, cordialidad y creatividad propias de un ambiente laboral saludable. Dependiendo de la susceptibilidad de la víctima, es posible que se manifiesten síntomas físicos, e incluso posibles comportamientos vinculados al abuso de sustancias, inclusive medicamentos de uso controlado” (O’Connell, 2000, p. 361).

En fin, el acoso sexual está relacionado con graves problemas de salud mental como depresión y trastorno de estrés postraumático. El mismo se encuadra dentro de los trastornos de ansiedad y es generado frente a un hecho traumático.

### **3.2.4. Tipos de Acoso Sexual en el Trabajo**

#### **3.2.4.1. Chantaje Sexual**

Sobre la clasificación se tiene que “el sujeto activo del acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el sujeto activo y la víctima o sujeto pasivo existe una relación de jerarquía. Así pues, el sujeto activo sólo podrá ser el empresario físico, el representante legal de la empresa o un directivo con capacidad para decidir sobre las condiciones de trabajo (ascensos, contratación, salario)” (Matallin Evangelio, 2000, p. 19).

Siguiendo la misma línea de pensamiento “el chantaje sexual presenta diversas modalidades, entre ellas el *Chantaje explícito*: proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador agredido o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador agredido; y el *Chantaje implícito, indirecto o tácito*: se produce cuando el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación” (Idem, p. 19).

Ademas se ha logrado precisar los efectos del hostigamiento sexual “aquel chantaje sexual que implica pérdida de derechos, el empresario o directivo cumple

su amenaza si el trabajador no se somete a la condición sexual y aquel chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales, se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador, el empresario o directivo no cumple su amenaza” (Idem, p. 20).

#### **3.2.4.2. Acoso Ambiental**

Otro tipo de acoso sexual en el trabajo es el acoso ambiental el mismo que se produce cuando “el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador, requerimientos a los trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante).

Para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto” (Molero Manglano, 1999, p. 43)

#### **3.2.5. El Acoso Sexual como Riesgo Laboral**

De forma similar al mobbing o, mejor dicho, como forma integrante de este último “el acoso u hostigamiento sexual supone una actuación pluriofensiva, es decir, vulnera o puede vulnerar a la vez varios derechos fundamentales; a saber; el

derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad, el derecho a la libertad sexual y también el derecho a la salud” (Aeberhard Hodges, 1996, p. 17). Si bien es cierto, trataremos sobre los derechos que lesiona el mobbing posteriormente, nos pronunciaremos de forma genérica sobre los derechos vulnerados por el acoso sexual.

Así, “para combatir el acoso sexual en el trabajo se señala que el acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hace que las personas que lo padecen pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro; puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, los empresarios tienen obligación de tomar medidas para reducir al mínimo ese riesgo, al igual que hacen con otros peligros” (Ídem, p. 18). En nuestro país, la ley sobre seguridad y salud ocupacional no contiene norma específica que se refiera al acoso sexual como una conducta de prevención.

De allí que, el empleador es responsable de la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo sano y seguro, por tanto, exento de riesgos de acoso laboral en general en el trabajo y por ello también es responsable de los daños que sus trabajadores pudieran sufrir como efecto de actuaciones del mobbing realizadas en su empresa tanto por su persona como los ocasionados por los demás compañeros o incluso por terceros, sean o no sus trabajadores, siendo necesario para ello adoptar un programa de prevención y de responsabilidad.

### **3.2.6. El Acoso Sexual como Accidente de Trabajo**

El derecho laboral no es una rama aislada, por el contrario, se relaciona con las diversas corrientes del derecho, así cuando hacemos referencia la salud y seguridad ocupacional adquiere relevancia cuando se trata del acoso sexual, debiendo entender que el concepto de accidente de trabajo implica “toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (Ídem, p. 23).

Es decir, nada obsta a que en el supuesto en que la víctima deba solicitar la baja laboral (Incapacidad Temporal) debido a una conducta de acoso sexual, la misma se tramita como accidente laboral, ya que presenta ventajas sobre la Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común.

El jurista Vicente, refiere que establece las causales por las cuales se debe considerar al acoso sexual como un riesgo laboral:

- Existencia de una relación de causalidad entre la relación de trabajo y el acoso sexual. Del acoso se derivan lesiones corporales, sean físicas o psíquicas, que deben considerarse como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo.
- El acoso sexual debe considerarse como un riesgo laboral, tanto por la definición de riesgo laboral como por el daño derivado del trabajo.
- Hay que concebir el riesgo laboral también como aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de los trabajadores, y el acoso sexual es origen de desequilibrios para la salud.

- Desde la perspectiva de la seguridad en el trabajo, el acoso sexual en cuanto riesgo tiene también sus consecuencias: piénsese en la promoción laboral del trabajador que está siendo acosado o en traslados por no acceder a requerimientos sexuales (Pachés, 1996, p. 52).

### **3.2.7. Consecuencias del Acoso Sexual**

#### **3.2.7.1. Para el Trabajador**

El jurista precitado establece las siguientes consecuencias:

##### **a). De Orden Laboral**

- Absentismo laboral (bajas por enfermedad)
- Baja productividad.
- Dificultad en el desempeño de su trabajo.
- Crea un ambiente hostil que puede afectar a la salud de la persona e incluso a los trabajadores testigos de la conducta de acoso.
- Puede provocar incluso la pérdida o abandono del puesto de trabajo con la consiguiente pérdida de perspectivas de promoción, y muchas veces, de estabilidad en el empleo.

##### **b). De Orden Social**

En muchas ocasiones se tiende a culpabilizar a la víctima, a la que provoca la consiguiente pérdida de autoestima e incluso, a veces, el rechazo social hacia la propia víctima.

### **c). De Orden Personal**

Fundamentalmente, provocando efectos sobre la salud: ansiedad, estrés, depresión, disminución de la autoestima.

El acoso sexual en el trabajo empieza a ser reconocido como un doble problema. Ya hemos visto cuales pueden ser las consecuencias para la víctima, pero, qué duda cabe, el acoso sexual también produce consecuencias para el empleador.

#### **3.2.7.2. Para el Empresario**

Si bien es cierto, los mayores efectos y/o consecuencias del hostigamiento sexual recaen sobre el trabajador, se ha determinado que también pueden traer consecuencias, claro que, en menor grado contra el empleador, aquí algunas de ellas:

- Absentismo laboral.
- Descenso de productividad y de la motivación.
- Nerviosismo.
- Estrés.
- Enrarecimiento del clima laboral.
- Eventual pago de indemnizaciones, lo que produce un incremento en los costes del empresario (Ídem, p. 27).

De lo anteriormente expuesto, se tiene que la ley de hostigamiento sexual regula únicamente los comportamientos del empleador con carácter sexual sobre el

trabajador, más no establece otras formas que sean consideradas como acoso laboral, limitándose únicamente a regular el acoso sexual e inclusive no existe mayor regulación en otras áreas como la seguridad y salud ocupacional.

### **3.3. Se Garantiza la Realización y Protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores**

En el capítulo anterior, de forma específica en el acápite referido a bases teóricas abordamos el tema del marco doctrinario de los derechos laborales en general, de los principios y fuentes, ahora se conocerá los derechos que son protegidos por el mobbing.

En ese sentido, el acoso laboral en sus diversas formas antes descritas significa una real violación de determinados derechos fundamentales de los trabajadores producidos durante la vigencia de una relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador y demás compañeros de trabajo.

#### **3.3.1. La Dignidad de la Persona**

La dignidad es el rango de la persona como tal que no se expresa en la superioridad de un hombre sobre otro sino de todo hombre sobre los seres que carecen de razón. Ser persona es un rango, una categoría que no tienen los seres irracionales. Es así que, la dignidad humana es el punto de referencia de todas las facultades que se dirigen al reconocimiento y a la afirmación de la dimensión trascendente y moral del ser humano. (Canales Cama, 2010, p. 91).

De la misma manera se establece que, “la dignidad de la persona humana es el valor superior dentro del ordenamiento y como tal presupuesto ontológico de todos los derechos fundamentales. En este sentido, sostiene que, si bien el reconocimiento de estos derechos es el presupuesto de su exigibilidad como límite al accionar del Estado y de los particulares, también lo es su connotación ética y axiológica en tanto manifiestas concreciones positivas del principio-derecho de dignidad humana pre-existente al orden estatal proyectado en él como fin supremo de la sociedad y del Estado” (Blancas Bustamante, 2007, p. 52).

### **3.3.2. El Derecho al Honor**

Este derecho se encuentra vinculado con el acoso laboral, pues “el honor se presenta como la apreciación positiva y cierta que la persona la hace de sí misma tanto en el plano de existencia como en el de la coexistencia social. Se trata así de un criterio subjetivo y personal al cual se vincula estrechamente con la propia dignidad de la persona a tal punto que hasta se lo ha llegado a confundir con esta.

El honor es propio de toda persona, vale decir que el ser humano por el solo hecho de serlo, tiene honor sin que este concepto pueda asociarse como en el pasado a la pertenencia del individuo a una determinada clase o estamento social, concepción que excluía del mismo a quienes no integraban dicho sector; en este sentido, el honor efectivamente guarda directa relación con la dignidad de la persona pues el honor es propio de la naturaleza humana, el honor consiguientemente a la dignidad del hombre” (Blancas Bustamante, 2007, p. 27).

### **3.3.3. Derecho a la Intimidad**

Según la Real Academia de la Lengua Española la intimidad es la zona espiritual y reservada de una persona o un grupo, especialmente de una familia.

Este derecho implica, que “la libertad de cada persona debe presidir estos comportamientos, estas actitudes. Una persona es libre de divulgar, o hacer divulgar, su intimidad o determinadas aspectos de estas a otras, si así lo desea o no le importa, pero más tarde no podrá ir contra sus propios actos, pero naturalmente de cara al pasado, el consentimiento que ha otorgado tácita o explícitamente sobre su intimidad; de cara al futuro podrá, como es lógico y aras del respeto a la libertad individual y personal, revocar esos consentimientos prestados en su día. Cuando el derecho a la intimidad se comparte con otras personas o con una sola, por afinidad o por razones familiares, amistosas, afectivas o de otra índole no por ello la intimidad se ha perdido, ni correlativamente el derecho, ya que esta legitimado para disponer de este es la persona física, titular del mismo, mayor de edad y que no esté incurso en alguna causa de incapacitación” (Romero Coloma, 2008, p. 126).

### **3.3.4. Derecho a la Igualdad y No Discriminación**

Este derecho consiste en el “reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza que consiste en ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes; por ende como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias” (Blancas Bustamante, 2007, p. 37).

La discriminación con ser un fenómeno social se “caracteriza y concretiza por sus manifestaciones jurídicas ya que se traduce en la privación al individuo o grupo discriminado del goce pleno de sus derechos, tanto fundamentales como meramente legales. La trascendencia de esta grave situación para la sociedad lleva al ordenamiento jurídico no solo a rechazar la discriminación sino incluso a admitir la validez de la diferenciación de trato cuando esta tenga por objeto superar dicha situación, para lograr la igualdad real de los grupos postergados” (Castillo Arredondo, 2007, p. 23).

### **3.3.5. Derecho de Igualdad y Buen Trato**

Según la doctrina como aquel principio rector que “impide la discriminación in iure (establecida por la normatividad) o de facto (establecida por el empleador), en este sentido, si este último otorga a un trabajador un derecho debería otórgaselo a todos los demás, exceptuando que dicho beneficio este amparado por alguna situación particular del trabajador” (Castillo Arredondo, 2007, p. 23).

Arévalo sustenta que este principio consagrado en la Declaración de los Derechos Humanos establece que no se pueden establecerse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable. En el Perú, el principio de igualdad ha sido consagrado por nuestra constitución, tanto de una manera general en el artículo 2º inciso 2, que reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la Ley, como de una manera especial en el artículo 26º inciso 1), que dispone que en la relación laboral se respetara el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (Arévalo Vela, 2008, p. 55).

### **3.3.6. Derecho de Irrenunciabilidad**

Este principio orientador del derecho laboral, se constituye como “ un mecanismo de autodefensa normativa frente a actos realizados por las partes. Este principio se fundamenta en la necesidad de evitar que la eficacia de las disposiciones laborales quede desvinculada como consecuencia de actos de su destinatario realizadas por su condición de parte más débil en la relación de trabajo” (Blancas Bustamante, 2007, p. 41).

Es decir, a pesar que el trabajador se vea coaccionado y renuncie a algunos derechos por escrito, ello es invalido y se tiene por no puesto, no obstante como a toda regla se presenta una excepción, cuando el trabajador negocia de forma colectiva, pueden renunciar a sus derechos puesto que las condiciones laborales ya no serán impuestas por el empleador sino que serán acordadas de manera conjunta entre el sindicato y el empleador, de esta manera este derecho se encuentra reconocido en la Constitución Política de Estado en el inciso 2 del artículo 26.

### **3.3.7. Principio de Razonabilidad**

Principio de suma importancia para el mobbing, pues los sujetos de la relación laboral deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos del sentido común, sin incurrir en conductas que signifiquen un ejercicio abusivo del derecho, implica que “la comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en abstracto de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un hecho resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los antecedentes del servidor” (Idem, p. 43)

### **3.3.8. Principio de Buena Fe**

Finalmente, este principio que es aplicable en todas las ramas del derecho y de forma específica en el derecho laboral significa que en “toda relación de trabajo dependiente se entiende celebrado de buena fe. Las obligaciones que de ella emanan, que son la realización personal de la labor del trabajador y el pago del salario convenido por el empleador, representan las contraprestaciones a que se obligan empleador y trabajador. Esas contraprestaciones deben ser satisfechas dentro de los lineamientos de la buena fe. La buena fe debe ser pues fundamento ético de toda relación de trabajo y debe serlo por ende de todo contrato de trabajo” (Campos Rivera, 2003, p. 66).

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Examen de Sentencias Judiciales Correspondientes al Año 2015 Referido a los Procesos de Cese de Actos de Hostilidad

Con la finalidad de realizar el análisis de las sentencias sobre cese de actos de hostilidad, hemos obtenido del portal de sentencias del Poder Judicial, aquellas resoluciones que nos permitirán indicar con mayor claridad los fundamentos por los cuales se debe regular de forma independiente al mobbing, a continuación citó la parte considerativa relevante para la presente tesis, sin perjuicio de ser incorporadas.

Así respecto del hostigamiento sexual o acoso sexual en el trabajo, la Casación N° 3804-2010, señala que:

(...) Tercero: Sobre el Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en el trabajo:

Esta Suprema Sala considera que antes de emitir el pronunciamiento a que se refiere el considerando anterior es necesario desarrollar algunos conceptos teóricos, relacionados al tema del hostigamiento sexual o acoso sexual en el trabajo que, permitan comprender los alcances de la decisión jurisdiccional que se dicte.

1) Definición de hostigamiento sexual.- En la doctrina existen diversas formas de definir el hostigamiento sexual, sin embargo, este Supremo Tribunal, siguiendo a BALTA considera que: “el acoso sexual es toda conducta o comportamiento de carácter sexual que no es bienvenido por la persona a la que se dirige, y que tiene por propósito o efecto afectar negativamente sus términos y condiciones de empleo”. En nuestro derecho positivo encontramos que el texto original de la Ley N° 27942 en su artículo 4° define el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual de la manera siguiente: “El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales (Casación N° 3804-2010, p. 9).

La sentencia contenida en el Exp. N° 00004-2017 emitida por el Primer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca, que delimita al ius variandi del empleador, estableciendo:

**(...) Cuarto:** Se entiende por actos de hostilidad, por definición, a todas aquellas acciones realizadas por la empleadora, que prevaliéndose del poder de dirección y ius variandi que le son propios, ocasionan un perjuicio grave al trabajador, cuyo propósito puede ser forzar un retiro voluntario del centro laboral, obtener determinados favores ilegales de parte del trabajador o simplemente causarle incomodidad y malestar en la relación laboral. Los supuestos de hostilidad laboral equiparable al despido se encuentran previstas en el artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR, encontrándose precisamente entre ellas, en el inciso c), “El traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”.

De los términos en que viene redactada la norma y que regula a la causal de hostilidad invocada en la demanda, se tiene como elementos que la configuran los siguientes: i) el desplazamiento o traslado del trabajador a un lugar distinto a aquel en el que habitualmente presta sus servicios y ii) que dicho desplazamiento se haga con el deliberado propósito de ocasionarle daño al trabajador.

Conviene hacer notar en este punto del análisis que lo relevante en este caso no es el cambio de categoría o cargo laboral, sino la ubicación o localización del centro de trabajo; es decir, debe verificarse para efectos de la causal invocada que el nuevo puesto laboral al cual haya sido rotado el trabajador esté ubicado en lugar distinto al habitual. Esta decisión y conducta de parte de la empleadora ciertamente implica una suerte de lesión o incumplimiento de las condiciones laborales que de antemano quedaron pactadas en el acto que dio nacimiento a la relación laboral (Exp. N° 00004-2017, p. 7)

Respecto al ius variandi de los actos materia de análisis, la Casación N° 2456-2014, establece, entre otras cosas, que:

(...) Undécimo: El ius variandi consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tienen establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la Ley (Casación N° 2456-2014, p. 5).

La Casación N° 02921-2011, refiriéndose al cese de actos de hostilidad, sostiene:

(...) Tercero: Que, el recurso de casacion alude básicamente a la infracción de disposiciones de naturaleza constitucional en virtud de las cuales se ha desconocido derechos laborales a efectos de que cesen los actos de hostilidad en contra de la recurrente, lo cual implica que este Supremo Tribunal debe verificar si la sentencia impugnada ha desarrollado adecuadamente los fundamentos fácticos y jurídicos que justifiquen su decisión.

Cuarto: Que, en principio esta Suprema Sala considera pertinente señalar que el artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece los actos de hostilidad equiparables al despido: (...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; (...); Para analizar esta causal, conviene precisar que implica el término “categoría” en la doctrina laboral, según ALONSO OLEA “(...) cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente (..) (Casación N° 02921-2011, p. 4).

La Sentencia N° 02904-2011-PA/TC, refuerza lo señalado en los siguientes términos:

(...) el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Al respecto, estimamos que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como prescripción de ser despedido salvo por causa justa (Sentencia N° 02904-2011-PA/TC, p. 14).

La Casación N° 210-2011, hace referencia a la necesidad de motivar con criterios de razonabilidad al asignar nuevos cargos:

(...) Segundo: Respecto a la denuncia de interpretación errónea de los artículos 9 y 30 inciso b) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala la impugnante que respecto al primero de los artículos mencionados, el empleador se encuentra facultado para introducir cambios, así como la forma y la modalidad de la prestación de labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. En ese sentido, al haber

desempeñado el actor desde su ingreso, cargos de confianza, se encuentra facultada para reiterarle la confianza en uso de su poder de dirección, y asignarle un cargo de especialista administrativo acorde con su especialidad, razón por la cual no puede ordenarse a favor del actor la restitución del cargo de confianza de Gerente Comercial, ejercido con anterioridad al que se desempeñó como Gerente General.

Tercero: De otro lado, sobre la denuncia de interpretación errónea del artículo 30 inciso b) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala la recurrente que no constituye acto de hostilidad la reducción motivada o consensual de la remuneración o de la categoría, más aún cuando no existe obligación de mantener vigente el vínculo laboral con el demandante. En el presente caso, al haber perdido el actor la confianza otorgada por su Directorio cuando lo designó para ocupar cargos de dirección y de confianza y al no tener el actor la condición de un trabajador de carrera, sin que su representada se encuentre obligada, se le ha rotado a desempeñar otro cargo que no es de confianza pero sí el de mayor jerarquía y/o categoría dentro del grupo laboral al que pertenece el actor - profesional 1- por el que percibe la remuneración asignada a dicho cargo. En ese sentido, la categoría alcanzada por el actor no es ni puede ser la de Gerente Comercial, máxime si se trata de un cargo de confianza, sino el estatus o posición determinada por la profesión, en este caso, la de economista - profesional 1, por lo que, no existe la reducción motivada de la categoría alcanzada por el trabajador. (Casación N° 210-2011, p. 3)

Para fortalecer lo señalado, citamos un extracto de la Casación N° 6961-2012,

la cual señala que:

(...) Décimo.- Sobre la rebaja de categoría, nuestro ordenamiento nacional regula a este supuesto como un acto de hostilidad; así, el inciso b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece lo siguiente: “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”. En este sentido, para determinar la interpretación correcta de la norma citada en el extremo relativo a la reducción de categoría - único cuestionado por la demandante - ; analizaremos en primer término el sustento constitucional del poder de dirección; en segundo término, los alcances y límites del ius variandi como una de las manifestaciones de dicho poder empresarial; y, finalmente, las consideraciones a tener en cuenta para la configuración del acto de hostilidad por reducción de categoría.

Décimo Primero.- La variación del cargo de un trabajador es una potestad que responde al ejercicio del poder de dirección del empleador, en el extremo relativo al poder reglamentario. Para entender los alcances de esta afirmación, debemos avocarnos a identificar que el poder de dirección encuentra su sustento constitucional en el artículo 59° de la Carta Magna, en el que se establece que “El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria”. En tal sentido no puede negarse que la garantía propia del ejercicio de la libertad de empresa

implica el reconocimiento implícito del poder de dirección del empresario en todos sus ámbitos organizativos, entre ellos, la relación con su personal de trabajo. (Casación N° 6961-2012, p. 14)

Luego, del Expediente N.º 05652-2007-PA/TC se desprende lo siguiente:

(...) 4.2. La discriminación laboral puede manifestarse cuando se busca un trabajo, en el empleo o al dejar éste. Las personas pueden ser excluidas o incluso disuadidas de aspirar a un empleo por motivos de raza, sexo, religión u orientación sexual, entre otros motivos, o pueden ser obstaculizadas para ser promovidas profesionalmente. Por ejemplo, hay discriminación laboral cuando a una persona profesionalmente calificada, pero miembro de un grupo político minoritario, se le deniega un empleo, o cuando trabajadores competentes son víctimas de acoso laboral por motivo de su afiliación sindical.

4.3. Sin embargo, no todas las distinciones de trato han de considerarse discriminatorias. Según el Ar. 1.2 del Convenio 111 un trato diferenciado que tenga su origen en las cualificaciones exigidas para un puesto de trabajo es una práctica perfectamente legítima. Por lo tanto, en este contexto, mientras no se restrinja la igualdad de oportunidades, las diferencias de trato no se considerarán discriminatorias.

Asimismo, entre las medidas que no constituyen discriminación laboral cabe mencionar aquellas destinadas a salvaguardar la seguridad del Estado y las motivadas por imperativos especiales de protección, esto es, aquellas dirigidas a entender necesidades específicas en el ámbito de la salud de hombres o mujeres. (Exp. N.º 05652-2007-PA/TC, p. 17)

En ese mismo orden, citamos un fragmento de la Casación N° 6115-2015, que señala el plazo de caducidad para accionar judicialmente, así en su motivación sustenta:

“(…) Tercero: Que, respecto a la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97, norma que establece lo siguiente: Artículo 36°.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y **hostilidad** caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio

nacional e impedido de ingresar en el, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure en impedimento; Cuarto: Resulta innegable que el acto de hostilidad se produce en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma pertinente. En términos generales se considera actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican en incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción. Sin embargo, en nuestra legislación laboral específicamente en el artículo 30° del T.U.O. del D.L. N° 728, considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados como actos de hostilidad laboral, habiéndose optado por una lista cerrada que conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral” (Casación N° 6115-2015, p. 2).

Seguidamente, tenemos la sentencia emitida en el Exp. N° 00254-2016

expedida por el Primer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca, que señala:

“(…) Tercero: Los supuestos de hostilidad laboral equiparable al despido se encuentran previstas en el artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR, encontrándose precisamente entre ellas, en el inciso b), “La reducción inmotivada de la categoría”.

Es claro que al iniciar una relación laboral merced a un acuerdo de este tipo, el trabajador, de acuerdo al contrato laboral, asume no solo un puesto de trabajo o determinadas funciones, sino también una determinada categoría, entendida esta como el estatus o posición dentro de la profesión u oficio que ejerce. Este estatus o posición tiene incidencia no solo al interior de la estructura de la empresa sino también hacia afuera, pues es en base a ello que se lo califica profesionalmente dentro de un determinado oficio o especialidad. Desde esta perspectiva, la consideración o estimación de un profesional por su status o posición, no únicamente está vinculada con el nivel de ingresos o las funciones que en concreto desempeña, sino con el nivel o grado de desarrollo profesional que ha alcanzado al interior de la empleadora. La reducción inmotivada o sin ninguna causa razonable y objetiva, de la categoría alcanzada por el trabajador, según se advierte de la norma, es calificada por la legislación como un supuesto de acto de hostilidad u hostilización grave, equiparable inclusive al despido. De lo dicho se puede extraer como primera conclusión que el derecho a gozar de la categoría alcanzada por el trabajador implica por parte del empleador el respeto de las condiciones laborales que de antemano quedaron pactadas en el acto que dio nacimiento a la relación laboral; Cuarto: Ahora, cierto es que en toda relación laboral, junto a los

elementos prestación personal de servicios y remuneración, se encuentra presente el elemento subordinación, por el cual el artículo 9 del Decreto Supremo 003-97-TR, establece textualmente: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad (...). El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades en el centro de trabajo”. El límite entre el ejercicio de la facultad de dirección del empleador y el derecho del trabajador a no ser hostilizado por el actuar del superior, es un tema no muy claro, que ciertamente exige ser analizado en cada caso en concreto bajo parámetros de razonabilidad (Exp. 00254-2016, p. 7)

Continuando con la amplia casuística sobre la materia citamos la Sentencia contenida en el Exp. N° 00432-2015, en cuya motivación su sentencia sustenta:

“(…) Cuarto: De conformidad con lo previsto en el artículo 49° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, para que se configure la reducción inmotivada de la remuneración como acto de hostilidad, debemos estar ante un acto unilateral del empleador que carezca de motivación objetiva o legal. Nuestra legislación ha regulado diversos supuestos que permiten afectar la remuneración del trabajador, como son los descuentos por tributos que afectan las remuneraciones (aportes a los sistemas de seguridad social, tanto de salud como de pensiones), las retenciones por el Impuesto a la renta de quinta categoría, los conceptos cuyo pago está sujeto a condición, etc. En los demás supuestos, en donde no exista razonabilidad de la disminución de la remuneración, estaremos ante actos de hostilidad” (Exp. 00432-2015, p. 6)

Tal como se advierte de los fragmentos antes citados, estos corresponden a diversas resoluciones judiciales expedidas por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional referidas al cese de actos de hostilidad y en algunos casos a los actos de acoso laboral. En ese orden de ideas, se tiene que la *Casación N° 3804-2010*, versa de forma específica por contravenir los artículos 1, 4 y 5 de la Ley N° 27942, denominada Ley

de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual en donde se le sanciona al trabajador por presuntamente haber incurrido en actos de hostigamiento sexual, no obstante el juzgador resolvió que no existían pruebas suficientes para dicha sanción, ordenando la reincorporación de dicho trabajador, así la Corte Suprema establece criterios de interpretación de los dispositivos legales antes señalados definiendo al hostigamiento sexual como toda conducta o comportamiento de carácter sexual que no es bienvenido por la persona a la que se dirige, y que tiene por propósito afectar negativamente sus términos y condiciones de empleo, precisando además sus elementos constitutivos, entre los cuales tenemos a la conducta relacionada con temas de carácter sexual, conducta no bienvenida por parte de la víctima que rechaza estos actos, afectación del empleo; en fin como se puede apreciar ello difiere con el mobbing, pues estos actos o comportamientos tienen una connotación sexual pero con la misma finalidad de afectar el trabajo de una persona, ya sea en su rendimiento o creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

Por otro lado, la *Sentencia N° 00004-2017*, emitida en la ciudad de Cajamarca se fundamenta exclusivamente en el acto de hostilidad, el *ius variandi* del empleador por la causal contenida en el inciso c), esto es, el traslado del trabajador a un lugar distinto, lo resaltable en dicha resolución es que analizar el poder del empleador y sostiene que cualquier actuar de este último se debe medir en función a los parámetros de razonabilidad, este último elemento nos permite diferenciarlo del mobbing, pues al ser este una forma de violencia en el trabajo no debe estar inmerso dentro del listado de actos de hostilidad, sino por el contrario merece especial independencia y regulación, pues tiene elemento y características diferentes.

Asimismo, la *Casación N° 2456-2014*, versa sobre cese de actos de hostilidad, de forma específica la facultad del empleador de modificar las condiciones en una relación laboral (*ius variandi*) no es absoluta, ya que ésta puede ser violatoria de derechos fundamentales, de allí establece límites a esta facultad del empleador, de manera específica el cese de acto de hostilidad de su empleador por el traslado inmotivado, del mismo modo que la sentencia anterior se precisa una vez más que los actos de hostilidad tiene como sujeto activo al empleador, quien debido al poder que ostenta y al *ius variandi* que ejerce, pues este último consiste en el *ius variandi* consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley.

La *Casación N° 6115-2015*, establece el plazo para accionar judicialmente en el caso de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho, de conformidad con el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. no obstante precisa que el acto de hostilidad se produce en el momento en que el *empleador*, con un determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma pertinente. En términos generales se considera actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción. Tal como se aprecia la propia ley y los jueces señalan como sujeto activo de los actos de hostilidad al empleador, situación que difiere con el mobbing.

De otro lado la *Casación N° 2921-2011*, regula los actos de hostilidad desde el punto de vista del trabajo, la remuneración justa y suficiente para su sustento y el de su familia, nuevamente en esta jurisprudencia se advierte quien tiene todo ese poder para variar estas condiciones de trabajo es el empleador, y estos actos de conducta por parte del empleador, encuentran sus límites en las disposiciones de naturaleza constitucional y por ende el respeto de los derechos laborales. Siguiendo esa misma línea se tiene que la sentencia recaída en el *Exp. N° 02904 2011 -PA/TC*, consistente en una acción de amparo por despido arbitrario entre sus fundamentos señala el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional aplica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado; de esta manera se sustenta que los actos de hostilidad y el *ius variandi* del empleador no deben restringir ni lesionar los derechos laborales, el trabajador fue despedido arbitrariamente y se acredita que el demandado (BN) ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo y a la unidad familiar. (El demandante es el sostén de su familia y curador de sus hermanos discapacitados). No existe mayor pronunciamiento respecto al *mobbing*; en ese mismo tenor se expresa la *Casación N° 210-2011*.

Por su parte, la *Casación N° 6961-2012*, analiza el artículo 30° del DS. N° 003-97-TR. específicamente la causal de reducción inmotivada de la categoría como acto de hostilidad, en el sentido de que el empleador de forma arbitraria ha rebajado de nivel y categoría al trabajador, así la variación del cargo de un trabajador es una potestad que responde al ejercicio del poder de dirección del empleador, ello conforme lo señala al artículo 59° de la Constitución Política del Perú. En ese sentido, la facultad de

reglamentación y organización que ostenta el empleador y que impida no solo la libertad de establecer las condiciones de trabajo que estime conveniente, sino que incluye la potestad de poder cambiarlas, bajo los criterios de razonabilidad y necesidades del centro de trabajo; con ello se acredita una vez más que el *ius variandi* no debe significar un impacto negativo en el trabajador, situación que difiere en el caso del mobbing.

Tenemos la sentencia recaída en el *Exp. N° 05652-2007-PA/TC*, donde la acción de amparo tuvo por finalidad reponer a la trabajadora quien fue despedida de forma discriminatoria por razón de sexo, se encuentra embarazada vulnerando el derecho a la igualdad, sobre el cual se hace la precisión de que la discriminación contra la mujer es un fenómeno social que aún pervive en las sociedades, lo cual genera una vulneración del derecho a la igualdad sin sufrir discriminación por ninguna razón, motivo o circunstancia. En lo que al caso incumbe cabe enfatizar que la discriminación basada en el sexo constituye una forma de violencia contra la mujer que vulnera el derecho a la integridad; y que, sin duda, la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es un asunto de trascendencia social así como una obligación internacional del Estado.

En tanto, la *Casación N° 6115-2015* emitida por la máxima instancia del Poder Judicial establece el plazo para accionar judicialmente en el caso de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, no obstante precisa que el acto de hostilidad se produce en el momento en que el *empleador*, con un determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma

pertinente. En términos generales se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción. Tal como se aprecia, la propia ley y los jueces señalan como sujeto activo de los actos de hostilidad al empleador, situación que difiere con el mobbing. Finalmente, las sentencias expedidas en los siguientes procesos judiciales signados N° 00254-2016 y 00432-2015, nos permite hacer una breve crítica en cuanto a la motivación y argumentación de las resoluciones judiciales expedidas por los magistrados, pues se ha advertido en ambas resoluciones que se limitan a definir los actos de hostilidad, más no identifican los elementos y características del mismo, en la medida que permita diferenciar si nos encontramos ante un acto de hostilidad laboral o mobbing.

En virtud a las sentencias analizadas, podemos notar que los elementos, factores y sujetos tanto de los actos de hostilidad como del mobbing difieren ampliamente, lo que implica la necesidad de lograr una regulación independiente.

#### **4.2. Presentación de Resultados de las Entrevistas**

La presente investigación, tiene por finalidad establecer los fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales. El debate jurídico se da a raíz de que el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR. en su inciso g) regula el acoso laboral como acoso moral, no obstante, esta regulación es errónea e indebida, debido a que los actos de hostilidad no comparten los mismos elementos que el mobbing, de allí que resulta conveniente regularlo de forma independiente. Por ende, consideramos la necesidad de su regulación, pues no existe protección de los derechos laborales y del derecho a la salud del trabajador, frente a los

actos de acoso moral o mobbing cometidos por el empleador y compañeros de trabajo. Por lo que, atendiendo a la naturaleza de la muestra no probabilística, y dado el desarrollo de la presente investigación, se ha creído conveniente realizar entrevista a especialistas del derecho laboral (docentes especialistas de la materia), abogados litigantes y magistrados de juzgados especializados de trabajo, en la medida que tiene por finalidad demostrar los fundamentos teóricos plasmados en la hipótesis. En ese contexto, se establecen los siguientes cuadros estadísticos a efectos de acreditar y dar validez a nuestra hipótesis, los datos de identidad han sido reservados por cuestiones de ética en el desarrollo de investigación; se hace hincapie que a los entrevistados se les explico el contenido y alcances de la presente tesis; los resultados son expresados de la siguiente manera:

#### 4.2.1. Entrevista N° 01

<b>Entrevistado</b>	<b>MAGISTRADO</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Cajamarca
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>Fecha de aplicación</b>	Agosto del 2017
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por mobbing?	El mobbing es el acoso moral que sufre el trabajador en su entorno laboral y que se encuentra regulado por la ley de productividad y competitividad laboral, a diferencia del bullying que se da en centros educativos.
Pregunta N° 02 ¿Considera que el mobbing y actos de hostilidad son términos equiparables?	Como mencione anteriormente el mobbing se encuentra regulado en la LCPL, como acto de hostilidad, por lo que atendiendo a que como juez me someto a la ley, debo entender que ambos son términos semejantes con el mismo objetivo.
Pregunta N° 03 ¿Cuáles son las consecuencias del mobbing laboral según el D.S. N° 003-97-TR?	Al ser equiparable a los actos de hostilidad por mandato de ley, las consecuencias jurídicas es que significa un despido indirecto, pudiendo el trabajador accionar judicialmente.
Pregunta N° 04 ¿Cree que es necesario la regulación del mobbing?	Se debería delimitar conceptualmente al mobbing, sus elementos y naturaleza jurídica, a fin de verificar si hay o no una buena regulación, no existe muchas investigaciones al respecto.

#### 4.2.2. Entrevista N° 02

<b>Entrevistado</b>	<b>MAGISTRADO</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Cajamarca
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>Fecha de aplicación</b>	Agosto del 2017
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por mobbing?	El mobbing implica cualquier conducta que sucede dentro del ámbito laboral y que atenta contra la dignidad del trabajador. El Mobbing básicamente somete al trabajador de forma emocional y psicológica para de ese modo anular sus capacidades laborales.
Pregunta N° 02 ¿Considera que el mobbing y actos de hostilidad son términos equiparables?	Son instituciones jurídicas iguales, que se complementan una a la otra, pues el mobbing o acoso laboral como también se denomina, forma parte del listado de conductas que califica como actos de hostilidad.
Pregunta N° 03 ¿Cuáles son las consecuencias del mobbing laboral según el D.S. N° 003-97-TR?	El trabajador puede optar por el despido indirecto o en su defecto el cese de actos de hostilidad, en este último caso deberá acreditar el acoso laboral, debiendo de seguir el procedimiento de ley.
Pregunta N° 04 ¿Cree que es necesario la regulación del mobbing?	Si el mobbing es entendido como acoso laboral, ello ya se encuentra regulado por el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR.

#### 4.2.3. Entrevista N° 03

<b>Entrevistado</b>	<b>DOCENTE</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Cajamarca
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>Fecha de aplicación</b>	Agosto del 2017
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por mobbing?	Es una forma de acoso u hostigamiento, que se da de forma específica en el ámbito laboral, con la finalidad de que el trabajador renuncie a su trabajo, afectando de esta manera derechos laborales.
Pregunta N° 02 ¿Considera que el mobbing y actos de hostilidad son términos equiparables?	Como juez, no solo debe aplicar la ley sino debo interpretarla, de allí que si bien el mobbing está dentro de los actos de hostilidad, la realidad demuestra que muchas veces hay situaciones donde el trabajador se ve desprotegido, de allí que no puedo afirmar que sean términos semejantes.
Pregunta N° 03 ¿Cuáles son las consecuencias del	El trabajador podrá hacer valer su derecho a ley y solicitar el cese del acto de hostilidad, e iniciar su proceso judicial, pero debe aclarar que es únicamente contra su empleador.

mobbing laboral según el D.S. N° 003-97-TR?	
Pregunta N° 04 ¿Cree que es necesario la regulación del mobbing?	La realidad jurídica demuestra que es necesario realizar una revisión general al derecho laboral, a fin de delimitar nuevas conductas y de ser el caso lograr nuevas y eficaces regulaciones como es el caso del mobbing.

#### 4.2.4. Entrevista N°04

<b>Entrevistado</b>	<b>DOCENTE</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Cajamarca
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>Fecha de aplicación</b>	Agosto del 2017
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por mobbing?	El mobbing en simples palabras puede ser definido como acoso laboral que afecta al trabajador lesionando sus derechos de primera y segunda generación.
Pregunta N° 02 ¿Considera que el mobbing y actos de hostilidad son términos equiparables?	Son pocos los estudios que se dan sobre actos de hostilidad, no obstante son los psicólogos quienes tienen mayores estudios del mobbing, estos han llegado a determinar los elementos, requisitos y demás para evaluar si nos encontramos ante un acto de mobbing u hostigamiento laboral, donde los sujetos y elementos varían considerablemente.
Pregunta N° 03 ¿Cuáles son las consecuencias del mobbing laboral según el D.S. N° 003-97-TR?	Si nos ceñimos solo a lo dispuesto en la ley, la consecuencia jurídica legal es que el trabajador afectado por el mobbing tiene que solicitar el cese del acto hostil directamente a su empleador y en su efecto iniciar el proceso judicial respectivo.
Pregunta N° 04 ¿Cree que es necesario la regulación del mobbing?	Atendiendo a la naturaleza jurídica que tiene el mobbing y la diferencia con los actos de hostilidad, el legislador debe evaluar la posibilidad de realizar modificatorias legislativas y regular como institución independiente de ser el caso.

#### 4.2.5. Entrevista N° 05

<b>Entrevistado</b>	<b>DOCENTE</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Cajamarca
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>Fecha de aplicación</b>	Agosto del 2017
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por mobbing?	Es el acoso sufrido por el trabajador, que se refleja en una serie de conductas repetitivas que tienen por finalidad lograr que este renuncie a su centro de labores y/o

	apartarlo, ello por diversas razones desde celo profesional, etc.
Pregunta N° 02 ¿Considera que el mobbing y actos de hostilidad son términos equiparables?	Inicialmente se consideraba que ambos términos eran semejantes, no obstante recientes estudios reflejan que el mobbing trasciende al acto de hostilidad, pues los efectos de este último no pueden aplicar de forma igual al mobbing.
Pregunta N° 03 ¿Cuáles son las consecuencias del mobbing laboral según el D.S. N° 003-97-TR?	Atendiendo a que aun en nuestra legislación se sigue considerando al mobbing como un acto de hostilidad, sus consecuencias jurídicas son las que establece el D.S. N° 003-07-TR, es decir, el trabajador previa comunicación con el empleador se tendrá por despedido.
Pregunta N° 04 ¿Cree que es necesario la regulación del mobbing?	Sobre la base de un estudio de casos y sustento jurídico se debe realizar una modificatoria al D.S. N° 003-97-TR evaluando la posibilidad de que se regule de forma independiente o se le dé un acápite especial a dicha entidad.

#### 4.2.6. Entrevista N° 06

<b>Entrevistado</b>	<b>DOCENTE</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Cajamarca
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>Fecha de aplicación</b>	Agosto del 2017
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por mobbing?	Es el acoso laboral que se da en el centro laboral, cuyos comportamientos afectan principalmente al trabajador y por ende sus derechos laborales.
Pregunta N° 02 ¿Considera que el mobbing y actos de hostilidad son términos equiparables?	Se identifica como términos equiparables, pues, tienen el mismo objeto que es afectar los derechos laborales del trabajador; no obstante, es posible hacer distinciones entre los elementos que estos poseen, así como los presupuestos, de allí que no se puede asegurar que sean términos equiparables.
Pregunta N° 03 ¿Cuáles son las consecuencias del mobbing laboral según el D.S. N° 003-97-TR?	Inicialmente se debe precisar que, al no ser términos equiparables, por deducción lógica se puede establecer que el mobbing no debería estar regulado dentro de los actos de hostilidad, de allí que las consecuencias o efectos legales establecidos por ley, como lo es el despido indirecto, no serían los más idóneos para proteger al trabajador frente al acto de hostilidad laboral.
Pregunta N° 04 ¿Cree que es necesario la regulación del mobbing?	Previo a definir la existencia de una nueva regulación, se debería delimitar jurídica y doctrinariamente a la institución del mobbing, ello servirá de sustento para una posterior incorporación normativa.

#### 4.2.7. Entrevista N° 07

<b>Entrevistado</b>	<b>ABOGADO</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Cajamarca
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>Fecha de aplicación</b>	Agosto del 2017
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por mobbing?	En mi opinión, es el conjunto de comportamientos reiterativos por parte del empleador y demás trabajadores, que afectan al trabajador, ocasionando diversos malestares hasta la posible renuncia del trabajador.
Pregunta N° 02 ¿Considera que el mobbing y actos de hostilidad son términos equiparables?	No son términos equiparables, pues los actos de hostilidad están referidos al empleador, en tanto que en el mobbing los actos involucran tanto al trabajador como al empleador, es decir los compañeros de trabajo.
Pregunta N° 03 ¿Cuáles son las consecuencias del mobbing laboral según el D.S. N° 003-97-TR?	Independientemente de lo que establezca la ley, el mobbing genera estrés y un cuadro que afecta la salud física y psicológica del trabajador, situación que no ha sido prevista por el D.S. N° 003-97-TR, ni mucho menos por la ley de seguridad y salud ocupacional.
Pregunta N° 04 ¿Cree que es necesario la regulación del mobbing?	Si, debería existir una regulación sobre el mobbing, pues, ello permitiría delimitar las consecuencias jurídicas laborales, así como su modificación sustantiva como procesal e incluso a nivel administrativo.

#### 4.2.8. Entrevista N° 08

<b>Entrevistado</b>	<b>ABOGADO</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Cajamarca
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>Fecha de aplicación</b>	Agosto del 2017
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por mobbing?	Es la acción de un hostigador o varios hostigadores conducente a producir miedo, desprecio o desanimo en el trabajador dentro de sus labores de trabajo, el efecto que se produce es un acoso psicológico en una forma de violencia psicológica, en la cual la víctima es sometida a todo tipo de maltratos, desde los más sutiles como rumores o burlas, hasta las más evidentes como las ofensas verbales.
Pregunta N° 02 ¿Considera que el mobbing y actos de hostilidad son términos equiparables?	No son equiparables, pues en el mobbing la víctima es paulatinamente aislada en el trabajo, no cuenta con el apoyo de sus compañeros, se le trata de una manera diferente o discriminatoria, sus decisiones o el resultado de su trabajo no son valorizados y con ello cuestionado.

	En tanto, en los actos de hostilidad la víctima es sometida a una gran presión, recibe maltratos verbales y humillaciones constantemente, se le exige el cumplimiento de tareas en plazos absurdos.
Pregunta N° 03 ¿Cuáles son las consecuencias del mobbing laboral según el D.S. N° 003-97-TR?	El estrés, dificultad de concentración y memoria, disminución del rendimiento, irritabilidad, alteración del sueño, miedo al fracaso, disminución de la autoestima, ansiedad y relaciones paranoicas.
Pregunta N° 04 ¿Cree que es necesario la regulación del mobbing?	No debe regularse de forma independiente, sino en forma conjunta tanto el trabajador que está subordinado por el empleador, teniendo con ello el protocolo de reglas de conducta, también se tiene que prever el respeto entre el empleador y trabajador, desarrollándose ambos en un ambiente educado y no en un ambiente que genere alguna incomodidad.

#### 4.2.9. Entrevista N° 09

<b>Entrevistado</b>	<b>ABOGADO</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Cajamarca
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>Fecha de aplicación</b>	Agosto del 2017
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por mobbing?	Es el acoso laboral que sufre el trabajador dentro de su centro laboral, algunos podrían establecer que es igual a los actos de hostilidad.
Pregunta N° 02 ¿Considera que el mobbing y actos de hostilidad son términos equiparables?	No son equiparables, por el contrario se debería considerar al mobbing como un tipo de hostigamiento laboral, es decir, dentro de esta figura se debería establecer de forma expresa el término mobbing; por lo que debería ser una suerte de continente y de contenido, brindando así seguridad jurídica al trabajador.
Pregunta N° 03 ¿Cuáles son las consecuencias del mobbing laboral según el D.S. N° 003-97-TR?	No está tipificado taxativamente las consecuencias jurídicas del mobbing, pero a partir de la ley y en virtud de primacía de la realidad, deben aplicarse las mismas consecuencias del despido arbitrario.
Pregunta N° 04 ¿Cree que es necesario la regulación del mobbing?	Se debe modificar en la medida que el artículo 30° sea un numerus apertus para que el mobbing esté incluido en ella, quizás de forma taxativa, debiendo ser regulado y tratado.

#### 4.2.10. Entrevista N° 10

<b>Entrevistado</b>	<b>ABOGADO</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Cajamarca
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>Fecha de aplicación</b>	Agosto del 2017
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por mobbing?	Es el acoso que sufre el trabajador como consecuencia de actos hostiles y reiterativos en el tiempo, afectando su dignidad y poniendo en peligro sus derechos fundamentales.
Pregunta N° 02 ¿Considera que el mobbing y actos de hostilidad son términos equiparables?	No, son diferentes en la medida que el mobbing forma parte de los actos de hostilidad, según la legislación peruana, pero deben ser regulados de forma independiente.
Pregunta N° 03 ¿Cuáles son las consecuencias del mobbing laboral según el D.S. N° 003-97-TR?	Daños en la salud del trabajador y a nivel legal el hecho que se puede considerarse como un despido indirecto según el D.S. N° 003-97-TR.
Pregunta N° 04 ¿Cree que es necesario la regulación del mobbing?	Si, atendiendo a que si bien comparten el mismo objetivo, estos tienen diferentes elementos

#### 4.2.11. Entrevista N° 11

<b>Entrevistado</b>	<b>ABOGADO</b>
<b>Cobertura</b>	Ciudad de Cajamarca
<b>Instrumento utilizado</b>	Entrevista
<b>Fecha de aplicación</b>	Agosto del 2017
Pregunta N° 01 ¿Qué entiende Ud., por mobbing?	Es la conducta hostil que muestra el empleador y compañeros hacia un trabajador en específico, con la finalidad de lograr la expulsión de este de forma voluntaria.
Pregunta N° 02 ¿Considera que el mobbing y actos de hostilidad son términos equiparables?	No son términos equiparables, pues la hostilidad laboral se despliega en una serie de conductas donde no siempre se da el acoso moral, sino la reducción de remuneración, traslado laboral, entre otros, son figuras distintas.
Pregunta N° 03 ¿Cuáles son las consecuencias del mobbing laboral según el D.S. N° 003-97-TR?	Las consecuencias producidas por el mobbing son desde una afectación psicológica hasta física, pero como consecuencia legal sería el despido indirecto partiendo del D.S. N° 003-97-TR.

<p>Pregunta N° 04 ¿Cree que es necesario la regulación del mobbing?</p>	<p>Si son instituciones legales distintas, se entiende que su regulación debe ser independiente y correlacional a la vez con los diversos aspectos del derecho laboral como el proceso legal laboral, seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos.</p>
---	--

### 4.3. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

De acuerdo a las entrevistas realizadas y en virtud al análisis dogmático y jurisprudencial desarrollado, hemos encontrado motivos suficientes por los cuales se debe modificar el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, en el sentido de que se debe regular de forma independiente. En ese contexto dogmático, jurisprudencial y trabajo de campo realizado es necesario recurrir más allá del derecho, es decir, a las investigaciones psicológicas realizadas del mobbing. Siendo Leymann a quien se le atribuye la creación del término y es quien ha delimitado cuando nos encontramos ante un acto considerado como mobbing así, como se observa de los entrevistados existe confusión pues algunos consideran que mobbing y actos de hostilidad es lo mismo, en tanto que ello no es así.

Para mayor sustento, se tiene que “en la doctrina científica y jurisprudencial hay una posición unánime en la distinción entre el acoso moral y el simple conflicto laboral, pues las tensiones que derivan del trabajo dentro del seno de la empresa, aun pudiendo atentar contra la dignidad de forma puntual, no necesariamente van a presentar las características exigibles del acoso moral como reiteración, continuidad en el tiempo e intencionalidad. La clave es distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, o un ejercicio no regular del poder directivo empresarial, pero que no pretende la autoexclusión del trabajador de la unidad productiva” (Agra Viforcós, 2007, p. 26).

Lo señalado concluye que no todo acto de hostilidad va a ser considerado mobbing o viceversa, de allí que la clave para distinguir si dicha conducta califica como un verdadero acto de mobbing es que del caudal probatorio se evidencie una vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, o un ejercicio no regular del poder directivo empresarial y compañeros de trabajo, pero que pretende la autoexclusión del trabajador de su centro de trabajo. Se debe tener presente que el mobbing tiene como sujeto activo no solo al empleador o jefe directo, sino también a los compañeros de trabajo, y que estas conductas pueden darse de forma conjunta y/o separada de allí que respondiendo a la primera y segunda pregunta de la entrevista se tiene que lo que caracteriza el acoso moral, es sin duda, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona (se le hostiga, amilana, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, humilla o persigue) en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que se aleje de la misma provocando su huida.

Respecto a la tercera pregunta sobre las consecuencias jurídicas del mobbing, en virtud a lo señalado en el D.S. N° 003-97-TR. resulta que habiendo delimitado conceptualmente al mobbing, este a diferencia de los actos de hostilidad posee elementos objetivos y subjetivos que nos permiten diferenciarlo y su vez nos permiten establecer mediante nuevas normativas cuales son las consecuencias jurídicas, pues si nos ceñimos al artículo 30° y siguientes del D.S. N° 003-97-TR. el procedimiento sería comunicar al empleador el cese del acto hostil y si este aun persiste se considera al trabajador por despido indirecto y este puede solicitar judicialmente el cese de actos de hostilidad a fin de que regresen las cosas a su estado anterior o en su defecto la respectiva indemnización.

Siendo ello así podemos sustentar que “entre los elementos objetivos a las conductas típicas, el carácter sistemático y/o continuado, el contexto laboral y el daño psíquico; en tanto que los elementos subjetivos son la intencionalidad lesiva del empleador y demás trabajadores así como la persecución de un fin” (Vicentine Xavier, 2010, p. 54).

Debemos hacer hincapié en cuanto a la clasificación del acoso laboral, pues como hemos manifestado en reiteradas oportunidades mientras que en los actos de hostilidad el acoso es vertical descendente (empleador a trabajador), en el mobbing se presenta no solo vertical descendente sino también en forma horizontal, a efectos de mayor ilustración:



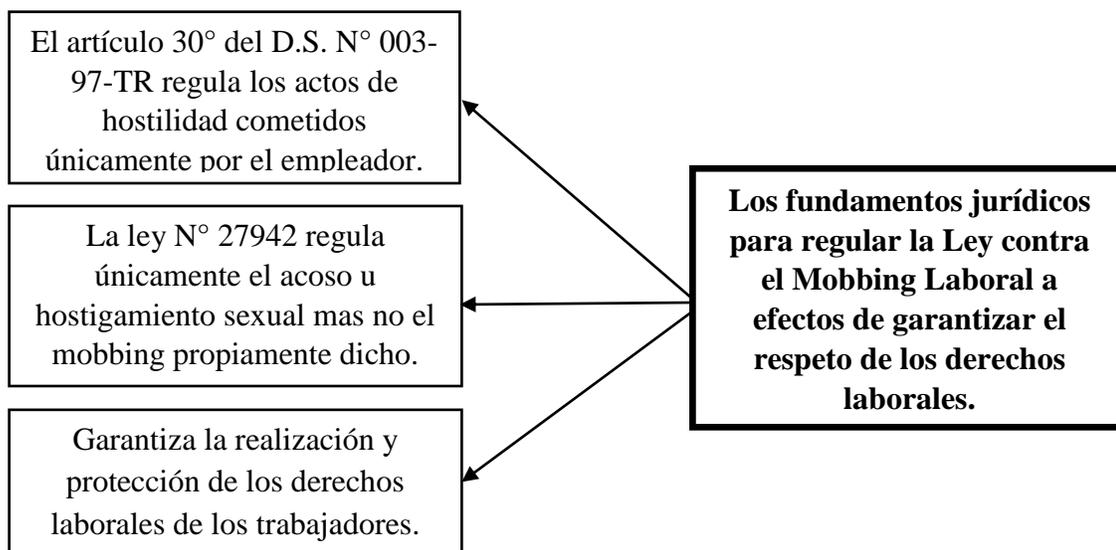
Así, se tiene que “el acoso moral horizontal es el acoso practicado, de forma individual o grupal, entre sujetos que se encuentran en un mismo nivel jerárquico, sin ninguna relación de superioridad entre ellas”. Su fundamento se sustenta en el hecho de que muchas veces la asimetría de poderes no es explícita, pues no proviene de una relación de subordinación jurídica, sino que es más informal y viene dada por una situación fáctica en la que los agresores, aun estando formalmente en el mismo plano, logran tener sometidas a las víctimas por otros motivos.

“Cuando la agresión procede de los propios compañeros del trabajador, con un estatus igual o similar dentro de la organización empresarial, la finalidad suele ser el

desgaste físico y psicológico orientado a lograr una mejor posición de cara a futuros ascensos o a lograr la permanencia en la empresa. También puede darse cuando las actitudes hostigadoras son practicadas por un compañero, o grupo de compañeros confabulados, que, ocupando una posición similar a la de la víctima dentro de la organización empresarial, procede a atacarla por motivos tales como la envidia o el rechazo a quien consideran diferente, por cuanto sus características (de etnia, orientación sexual, ideología, raza, sexo, edad...) no coinciden con las del grupo en el cual está integrando” (Vicentine Xavier, 2010, p. 73).

Lamentablemente de las conductas y formas antes descritas, el D.S. N° 003-97-TR regula únicamente el acoso moral vertical, más no existe pronunciamiento legislativo y/o jurisprudencial que haga notar el acoso moral horizontal, ni mucho menos las consecuencias jurídico legales que ello acarrea, lo señalado demuestra la realidad y veracidad de nuestra hipótesis como válida.

#### 4.4. Contrastación de Hipótesis



## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA NORMATIVA QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 30° DEL D.S. N° 003-97-TR. E IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY CONTRA EL MOBBING**

#### **5.2. Propuesta de Proyecto de Ley**

En virtud de lo desarrollado en la presente tesis se ha creído conveniente realizar un Proyecto de Ley que servirá para modificar el Decreto Supremo N° 003-97-TR. en el extremo del artículo 30° inciso g) referido al acoso moral y por otro lado disponer de forma urgente la reunión a una mesa de trabajo a fin de implementar la ley contra el mobbing.

Se busca modificar el citado Decreto Supremo y por otro lado se busca modificar e independizar la regulación del mobbing, a efectos de garantizar una debida protección de los derechos laborales y salud del trabajador, frente al empleador y compañeros de trabajo, ocasionada por el acoso moral vertical y horizontal; así mediante la aprobación de la propuesta legislativa y emisión de una nueva normativa, se coadyuvara con la problemática existente debido a la mala regulación del mobbing en nuestro país. Por lo que teniendo en cuenta la reglamentación vigente y tomando como ejemplo el proyecto de ley N° 2301/2012-CR.



## Proyecto de Ley N° 9897/2018

### PROYECTO DE LEY

#### LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 30° INCISO G) DEL D.S. N° 003-97-TR

#### FÓRMULA LEGAL DEL PROYECTO DE LEY

#### LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 30° INCISO G) DEL D.S. N° 003-97-TR

##### **Artículo 1. Modificación:**

Modifíquese el texto del artículo 30° inciso g) del D.S. N° 003-97- TR, del TUO del DL N° 728 denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el que quedará redactado en los términos siguientes:

##### **Art. 30°**

##### **Inc. (g)**

Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador, deberán ser entendidos como mobbing o acoso laboral debiendo ser de aplicación la ley de la materia. Para tal efecto, y de conformidad con lo señalado en la Constitución Política de Estado, se deberá establecer una Comisión de Trabajo, la cual estará conformada por Psicólogos, Abogados especialistas en materias de derecho laboral, el Ministro de Trabajo, entre otros actos sociales, quien presentarán al Consejo Ejecutivo dentro del plazo señalado por ley, la propuesta legislativa denominada “Ley contra el mobbing”.

##### **Disposiciones Finales**

**Primera.**- Deróguese toda norma que se oponga a las disposiciones dadas en esta ley.

**Segunda.**- La presente ley entrará en vigencia a los 15 días de su publicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los 12 días del mes de enero de 2018.

**AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

**POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de gobierno, en Lima, a los días 12 de enero de 2018.



Proyecto de Ley N° 9896/2018

## **LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL O MOBBING EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

### **PROYECTO DE LEY**

### **FÓRMULA LEGAL**

En Congreso de la República

Ha dado la siguiente ley.

## **LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL O MOBBING EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

### **Artículo 1° - Objetivo de la Presente Ley**

El presente proyecto de ley busca llenar un vacío legal en torno al tema del mobbing o acoso laboral, mediante la creación de un marco jurídico, en el presente caso una ley que prevenga y sancione el mobbing, tanto en el ámbito público como en el privado.

Garantizando así, la función del Estado de proteger los derechos laborales de conformidad con lo señalado por la Constitución Política del Perú.

### **Artículo 2° - Definición**

El mobbing es un continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño por parte de uno o varios compañeros (incluso su jefe), comportándose cruelmente con el objetivo de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.

### **Artículo 3° . - Manifestaciones del Hostigamiento Laboral**

El mobbing implica aquellas conductas realizadas tanto por el empleador como por los trabajadores, a través de una serie de conductas (entiéndase 2 o más), que de conformidad con la categorización de Leymann, la cual indica cinco áreas de acoso laboral en el trabajo.

### **Artículo 4° . - Deber del Ministerio de Trabajo**

Es deber del Ministerio de Trabajo, implementar mesas de trabajo con los distintos actores sociales a fin de brindar, capacitar, realizar y ejecutar charlas, talleres, capacitaciones a los trabajadores del sector público y privado; siendo deber del MTPE. velar y garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley. Asimismo, vía reglamentaria deberá definir qué instancia a lo interno de la Institución coadyuvará con el cumplimiento de la norma.

### **Artículo 5° . - Medios de Prueba del Mobbing**

Será de aplicación supletoria lo dispuesto por el Código Procesal Civil, en ese sentido las pruebas serán valoradas de acuerdo con las reglas de la sana crítica y, ante la ausencia de prueba directa, deberá recurrirse a la prueba indiciaria.

### **Artículo 6° . -Medidas Cautelares o de Protección**

El trabajador puede solicitar ante el Juzgado Especializado de Trabajo la interposición de medidas preventivas o cautelares destinadas a la protección del trabajador, siendo de aplicación supletoria lo señalado en la Ley Procesal del Trabajo.

### **Artículo 7° . - Marco Legal del Mobbing**

El marco legal de protección del mobbing se encuentra establecido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, D.L. N° 728, D.L. N° 276, Ley Procesal del Trabajo, Código Procesal Civil.

### **Artículo 8° . - Procedimiento de la Denuncia**

El trabajador que se considere afectado por el mobbing, solicitará a su empleador por escrito para que de forma inmediata cesen dichas conductas en su contra adjuntado para tal efecto los medios de prueba pertinente.

Si el empleador advierte indicios de actos de acoso laboral deberá disponer de oficio la apertura de un procedimiento administrativo sancionador, debiendo además remitir copia de los actuados al Ministerio de Trabajo y SUNAFIL a fin de estos dependiendo del Sector Público o Privado, realizarán la inspección respectiva.

En caso que, estas conductas persistan el trabajador podrá considerarse despedido y accionar judicialmente solicitando la indemnización o reposición, adjuntado las pruebas correspondientes.

#### **Artículo 9° . - Sobre la Falsa Denuncia del Trabajador**

El trabajador que de forma temeraria o maliciosa interpone una denuncia aduciendo actos de mobbing y se demuestra lo contrario, será denunciado penalmente por el delito de falsedad ideológica.

#### **Disposiciones Finales**

**Primera.-** Deróguese toda norma que se oponga a las disposiciones dadas en esta ley.

**Segunda.-** La presente ley entrará en vigencia a los 15 días de su publicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los 22 días del mes de febrero de 2018.

**AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

**POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los 22 días del mes de febrero de 2018.

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La presente propuesta de ley surge como consecuencia de la problemática existente, que gira debido a la deficiencia e indebida regulación legislativa, referido al mobbing.

En ese sentido, la presente ley busca resolver el conflicto existente, pues modifica el inciso g) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR. independizando la figura del acoso moral como mobbing, disponiendo su regulación taxativamente, a efectos de garantizar el respeto de sus derechos laborales, teniendo como principal fundamento que el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR regula los actos de hostilidad cometidos únicamente por el empleador; asimismo la ley N° 27942 regula únicamente el acoso u hostigamiento sexual mas no el mobbing propiamente dicho, y finalmente solo así se garantiza la realización y protección de los derechos laborales de los trabajadores. Pues, el contexto, nos permite evidenciar, la necesidad de modificar dicho dispositivo legal, máxime si nuestra legislación peruana y la jurisprudencia actual emitida viene siendo objeto de diversas críticas, por vacíos y deficiencias en cuanto a material laboral se refiere. Por lo que, el presente proyecto de ley contribuirá a resolver dicho problema jurídico, pues, lo que se espera es implementar su incorporación en el Reglamento.

## **EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN**

### **NACIONAL**

La propuesta legislativa en estricto modifica el inciso g) del artículo del D.S. N° 003-97-TR.

## **ANÁLISIS COSTO BENEFICIO**

Se puede garantizar que la presente iniciativa legislativa no ocasionará gastos extraordinarios al Erario Nacional, por cuanto se trata de un requisito adicional que deberá tomar en cuenta el Empleador ante un acto de acoso laboral.

## CONCLUSIONES

1. Los fundamentos jurídico-sociales para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales son el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR. regula los actos de hostilidad cometidos únicamente por el empleador; la ley N° 27942 regula únicamente el acoso u hostigamiento sexual mas no el mobbing propiamente dicho, finalmente se garantiza la realización y protección de los derechos laborales de los trabajadores.
2. El mobbing a pesar que en el Perú no está definido ni regulado, en el derecho comparado es definido como el acoso laboral que posee una característica fundamental, que consiste en la habitualidad, repetición y trascendente en el tiempo, teniendo como principales agresores al empleador y compañeros de trabajo.
3. Los actos de hostilidad y el mobbing difieren en cuanto a los sujetos y elementos, sin embargo, ambos tienen como por finalidad dañar al trabajador, mediante conductas lesivas, que en muchos casos es la renuncia voluntaria por parte de la víctima, atacando la dignidad de la persona de forma intencional, perturbando su vida laboral.
4. Es conveniente regular de forma taxativa este fenómeno del mobbing, pues se debe tener en cuenta los elementos y las consecuencias físicas, psicológicas y jurídicas que se produce en el trabajador, producto de este comportamiento lesivo, debiendo de ser el caso considerarse la posibilidad una responsabilidad solidaria entre el empleador y demás compañeros de trabajo que han sido sujetos activos del mobbing.

## RECOMENDACIONES

1. Se debe disponer una revisión general del D.S. N° 003-97-TR, reglamento del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” a fin de verificar los vicios y adecuar las nuevas relaciones del contexto jurídico laboral, debiendo proteger al trabajador frente a factores externos que atentan contra su dignidad, recomendando para ello una reforma de la ley laboral.
2. Se debe realizar mesas de trabajo entre los sindicatos, empleadores y Gobierno a efecto de verificar el cumplimiento de esta normatividad, los efectos, aciertos y desaciertos que a fecha ha tenido, a fin de adoptar políticas legislativas o internas en cada empresa, en mejora de los derechos del trabajador, promoviendo programas y estrategias de prevención, seguimiento, detección y sanción de los casos de mobbing.
3. Incorporar directivas en cada centro de trabajo que adviertan sobre el mobbing, elementos, sujetos, causas, efectos y procedimientos legales para lograr una mayor protección a los derechos de los trabajadores.
4. Exhortamos a los jueces, registradores, abogados, estudiosos del derecho y alumnos en general a seguir abordando el tema del mobbing, pues en el Perú son escasos los trabajos de investigación relacionados a este importante tema.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Abiol Montesinos, I. (2006). *Compendio de Derecho de Trabajo*. Madrid: Editorial Tirant to Blanch.
- Aeberhard Hodges, J. (1996). *Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo*. Revista de relaciones laborales, 25.
- Ackerman, M. (2007). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Rubinzal.
- Arévalo Vela, J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Grijley.
- Agra Viforcós, B. (2007). *La respuesta jurídico laboral frente al acoso moral en el trabajo*. Madrid: Themis.
- Blancas Bustamante, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la Persona y la relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Ballesteros Doncel, E. (2010). *La igualdad de oportunidades y el modelo neoliberal del desarrollo económico*. Sociología del Trabajo, 65.
- Boza Pró, G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo*. Themis, PUCP.
- Caldera, R. (1960). *Derecho del trabajo*. Argentina: El ateneo.
- Canales Cama, C. (2010 - Junio). *La dignidad de la persona humana en el ordenamiento jurídico constitucional peruano*. Revista del Instituto de la judicatura federal. Recuperada de file:///C:/Users/Familia/Downloads/32271-29295-1-PB.pdf
- Casación, 3804 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República 08 de Enero de 2010).
- Casación, 2456 (Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República 03 de Diciembre de 2014).
- Casación, 2921 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República 21 de Marzo de 2011).
- Casación, 210 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema 18 de Marzo de 2011).
- Casación, 6961 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República 22 de Marzo de 2012).
- Casación, 6115 (Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema 30 de Junio de 2015).

- Casación, 16443-2014, (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica 08 de Setiembre de 2014).
- Castillo Arredondo, V. (2007). *El ABC del Derecho Laboral*. Lima: EGACAL.
- Campos Rivera, D. (2003). *Derecho Laboral*. Bogota: Temis.
- Calle Fuentes, M. (1988). *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*. Madrid: Largo Caballero.
- Cavazos Flores, B. (2004). *Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral*. Mexico: Editorial Trillas.
- Cortés Villegas, L. (2007). *¿Es o no es? Dos estudios de caso a discutir sobre mobbing en los centros de trabajo*. Mexico: Ediciones y Gráficos Eón, S. A.
- De la Cueva, M. (1974). *El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa.
- Estudios, I. (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Félix Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas Sobre la teoría de la acción*. Barcelona.: Anagrama.
- Fernández, D. (2002). *Acoso Moral (mobbing): Una dimensión del Riesgo psicosocial*. Madrid: CCO.
- Fernández, M. E. (2010). *El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela*. Revista de Derecho, 62.
- Fernandez Huayta, C. (2015). *Los Actos de Hostilidad*. Actualidad Empresarial, 32-35.
- Franco Idárraga, H. (2003). *La empresa y el centro de trabajo*. Mexico: UNAM.
- García-Izquierdo. (2005). *Violencia psicológica en el trabajo: Mobbing*. . Madrid: Psicología Piramide.
- Garriques Kittelsen, S. (2012). *Mobbing: Alcances del concepto, aproximaciones a su presencia en nuestro medio y propuestas para prevenir, detectar y afrontarlo en las organizaciones*. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas.
- González, M. (2007). *Nueva Causal de Retiro Justificado del Trabajo*. El mobbing, psicoterror, 50.
- González de Rivera, L. L. (2000). *El síndrome de acoso institucional*. Psiquiatría, 5.
- Gonzales Ramírez, L. (2010). *Igualdad Remunerativa y no Discriminación*. Soluciones Laborales, 14.
- González Pérez, J. (1986). *Fundamentos de la Dignidad Humana*. Madrid: Editorial Civitas.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hirigoyen, M. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo Verdadero de lo Falso*. Buenos Aires: Paidós.
- Jiménez Barahona, Z. F. (2014). *El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Lahoz, G. (2008). *Acoso Laboral Proyecto de Ley*. Obtenido de <http://www.acosolaboral.info/proyecto-ley-contra-acoso-laboral/proyecto-ley-contra-acoso-laboral-gimeno-lahoz.html>
- Leymann, H. (1996). *Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral mobbing en el trabajo*. Suecia: Universidad de Umea.
- Llovera, S. (2014). *Acoso Laboral: Un análisis normativo y jurisprudencial*. Cataluña: PROTHIUS.
- Marchant, L. &. (2005). *Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo. Un acercamiento al fenómeno*. España: Sal Terrae. Recuperada de <http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/9.htm>
- Matallín Evangelio, Á. (2000). *El nuevo delito de acoso sexual*. Valencia: Ediciones Revista General de derecho.
- Mayoral Blasco, S. (Mayo – Agosto, 2010). El mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu. *Revista Internacional de Sociología*, 375-398. Recuperada de [file:///C:/Users/Familia/Downloads/332-582-2-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Familia/Downloads/332-582-2-PB%20(1).pdf)
- Mejías García, A. (1991). *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*. Madrid: Unión General de Trabajadores.
- Molero Manglano, C. (1999). *El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales*. Lima: Actualidad Laboral.
- Morales, R. (2008). *Investigan Acoso Moral*. México. Obtenido de <http://www.am.com.mx/NotaEspecial.aspx?ID=17457>
- O'Connell Sexual. (2000). *Sexual Harassment: The Relationship of Personal Vulnerability*. New York: Work Context.
- Pachés, V. (1996). *El derecho a la protección de la salud del trabajador: prevención del acoso sexual en el lugar del trabajo*. Valladolid: Congreso de Derecho de Trabajo.
- Perez Guardo, R. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuaderno de relaciones laborales*, 195.

- Piñuel, I. (2008). *Mobbing. Cómo sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo*. España: Sal Terrae.
- Piñuel y Zavala, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Térrea.
- Romero Coloma, A. (2008). *La Intimidación Privada: Problemática Jurídica*. Madrid: Madrid: Colección Scientia Iuridica.
- Sáez Navarro, C. (2002). *El acoso moral desde la perspectiva de la psicología del trabajo*. Bilbao: Fondo Editorial del Poder Judicial.
- Sánchez Castañeda, A. (2006). *Transformaciones del derecho del trabajo*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Sánchez Zorrilla, M. E., Tantaleán Odar, C. F., & Coba Uriarte, J. L. (2016). *Protocolos para proyectos de tesis y tesis de bachillerato y de titulación profesional*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urreló.
- Sentencia, 00004 (Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca 10 de Abril de 2017).
- Sentencia, 02904-2011 (Tribunal Constitucional 28 de Enero de 2011).
- Sentencia, 05652 (Tribunal Constitucional 6 de Noviembre de 2007).
- Sentencia, 00254 (Primer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca 9 de Noviembre de 2016).
- Sentencia, 00432 (Primer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca 13 de Abril de 2015).
- Trujillo Paz, L. S. (2014). *Mobbin: El acoso moral en la relación laboral*. Trujillo: UPAO.
- Trujillo Flores, M. (2007). Mobbing: historia, causa, efectos y propuestas de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Revista Innovar Journal*, 71-91.
- Velez Aliaga, A. J. (2015). Hacia la inclusión de la indemnización por daño moral en las pretensiones sobrevenidas de los actos de hostilidad laboral. *Laborem*, 391-394.
- Vicentine Xavier, A. (2010). *La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo*. León: Universidad de León.
- Vidal Casero M. C. (2006). *El mobbing en el trabajo. Su problemática*. Recuperado de [http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf).
- Witker, J. (1995). *La investigación jurídica*. México: Mc Graw-Hill.

