



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**“LA HOSTILIDAD LABORAL RESPECTO A LA
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR,
SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019”**

PRESENTADO POR:

BACH. JOE SILVERIO GOMEZ

ASESORES:

**DRA. JESSICA PILAR HERMOZA CALERO
MG. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres que siempre han confiado en mí en todo momento a lo largo de esta hermosa carrera, por ese gran apoyo es que le dedico este trabajo

Agradecimientos

Agradezco a cada persona que me dio su apoyo incondicional a lo largo de todo este tiempo, amistades y compañeros que han contribuido con el desarrollo de la presente investigación.

Reconocimiento

A la Universidad Alas Peruanas por darme la oportunidad de cultivar una carrera profesional como es la del Derecho.

INDICE

Dedicatoria	II
Agradecimientos	III
Reconocimiento	IV
Resumen	VII
Abstract	VIII
Introducción	9
CAPÍTULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	10
1.2 Delimitación de la investigación	11
1.2.1 Delimitación Social	11
1.2.3 Delimitación Temporal	11
1.2.4 Delimitación Conceptual	11
1.3 Problema de Investigación	12
1.3.1 Problema general	12
1.3.2 Problemas específicos	12
1.4 Objetivos de la Investigación	13
1.4.1 Objetivo general	13
1.4.2 Objetivos específicos	13
1.5 Supuestos y Categorías	14
1.5.1 Supuesto General	14
1.5.2 Categorías	14
1.5.2.1 Operacionalización de la categoría	14
1.6 Metodología de la Investigación	14
1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación	14
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación	16
1.6.3 Población y muestra de la Investigación	17
1.6.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	19
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación	21
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO	24

2.1 Antecedentes del estudio de investigación	24
2.1.1 Antecedentes Internacionales	24
2.1.2 Antecedentes Nacionales	50
2.2 Bases teóricas	65
2.3 Bases legales	76
2.4 Definición de Términos Básicos	79
CAPÍTULO III	85
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	85
3.1 Análisis de Resultados	85
3.2 Discusión de Resultados	88
3.3 Conclusiones	94
3.4 Recomendaciones	95
3.5 Fuentes de Información	96
ANEXOS	100
Anexo 1. Matriz de Consistencia	100
Anexo 2. Entrevista	101
Anteproyecto de Ley	103

Resumen

La presente investigación lleva como título: “La hostilidad laboral respecto a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019”, por consiguiente, busca determinar la relación que existe entre la hostilidad laboral, y la vulneración de los derechos del trabajador.

La presente tesis, en lo referente a la metodología presenta las siguientes características: pertenece al enfoque cualitativo, con relación al tipo, es una investigación básica, el nivel es descriptivo, el método de investigación es el inductivo y el diseño es la teoría fundamentada; la técnica de recolección de datos utilizada fue la guía de entrevista la cual se define como el interrogatorio que se hace a una persona a fin de tener conocimiento para hacer algo, con la finalidad de labor específica con la información recabada; con relación a la población estuvo constituida por especialista en materia laboral, y de igual manera se procedió con la muestra.

Al finalizar la presente tesis se arribó al siguiente resultado: Se determinó que existe una relación significativa entre la hostilidad laboral, y la vulneración de los derechos del trabajador.

Palabras Claves: Hostilidad – Derechos del trabajador – Vulneración – Derecho Laboral – Integridad laboral – Dignidad Laboral – Interés superior del trabajador.

Abstract

The present research is entitled: "Labor hostility regarding the violation of worker rights, San Juan de Lurigancho, 2019", therefore, it seeks to determine the relationship that exists between workplace hostility and the violation of worker rights. employee.

The present thesis, regarding the methodology, presents the following characteristics: it belongs to the qualitative approach, in relation to the type, it is a basic research, the level is descriptive, the research method is inductive and the design is the grounded theory; The data collection technique used was the interview guide, which is defined as the questioning of a person in order to gain knowledge to do something, with the purpose of specific work with the information collected; Regarding the population, it was made up of a specialist in labor matters, and the sample was proceeded in the same way.

At the end of this thesis, the following result was reached: It was determined that there is a significant relationship between hostility at work and the violation of worker rights.

Key Words: Hostility - Workers' Rights - Violation - Labor Law - Labor integrity - Labor Dignity - Superior interest of the worker.

Introducción

La presente investigación consta de tres capítulos, donde abarca la problemática de la hostilidad laboral respecto a la vulneración de los derechos del trabajador, estos capítulos se describen a continuación:

En el capítulo I encontramos el planteamiento del problema, donde se desarrolla la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación, el problema de investigación, los objetivos de la investigación, los supuestos y categorías, la metodología de la investigación, el tipo y nivel de investigación, el método y diseño de la investigación, población y muestra de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II desarrollaré el marco teórico, donde se encontrarán los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, bases legales, y la definición de términos básicos.

En el capítulo III finalmente se desarrollará la presentación, análisis e interpretación de resultados, donde encontraremos análisis de tablas, discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información.

Finalmente se considera los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El acoso laboral es conocido por la sociedad en general en la actualidad existe grave problemas en todos los ámbitos tanto privado como público y que afecta directamente a las personas que laboran sin respetar el sexo, ni la edad, ni el color etc.

Por esta razón nos vemos interesados en realizar la presente investigación a nivel nacional sobre el acoso laboral para analizar la existencia de este comportamiento como está influyendo sobre las personas sobre el acoso laboral y en la percepción del cumplimiento sobre los derechos del trabajador.

La presente tesis incluye antecedentes, sobre la situación del acoso laboral los grandes problemas que surgen de la víctima los problemas psicológicos, físicos entre otros por lo cual estas prácticas hacen que las personas no trabajen con toda su capacidad y puedan tener un bajo rendimiento laboral.

La finalidad de esta investigación es proponer que el acoso laboral se tramite en una sola vía y sea tipificado en un código, proponiendo penas hasta indemnizaciones que nuestra sociedad demanda cada vez con mayor

necesidad para defender sus derechos en el trabajo, así como sus garantías individuales.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación Social

La presente investigación abordara el problema en observancia de las conductas por los actores sociales, entre los cuales tenemos a los trabajadores, empleadores y abogados especialistas de la materia en derecho laboral.

1.2.2 Delimitación Espacial

El presente estudio de investigación se llevará a cabo dentro de la jurisdicción del distrito de San Juan de Lurigancho.

1.2.3 Delimitación Temporal

El tiempo que se empleara para la realización del trabajo de investigación del Proyecto de Tesis, fue a partir del segundo semestre julio del año 2018, en el que durante este proceso se reunió, recopiló y consolidó, la información y los datos necesarios y relacionados con el tema, se cumplió con el plazo, en el cronograma establecido, el mismo que culminara el primer semestre del año 2019.

1.2.4 Delimitación Conceptual

En la presente investigación se abordará las siguientes categorías como son la hostilidad laboral y la vulneración de los derechos del trabajador. Abordaré conceptos y definiciones importantes para quienes mantengan el

interés por el problema de investigación tales como: nivel psíquico, físico y social, además de la integridad del trabajador, dignidad del trabajador y el interés superior del trabajador, a partir de fuentes de información confiables, bibliográficas, hemerográfica y electrónicas nacionales e internacionales, cuyas referencias se encuentra descritas en el apartado Fuentes de Información.

1.3 Problema de Investigación

1.3.1 Problema general

¿En qué grado la hostilidad laboral puede ser considerada perjudicial, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019?

1.3.2 Problemas específicos

- a) ¿De qué manera la hostilidad laboral genera un daño en la integridad del trabajador, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019?

- b) ¿De qué forma la hostilidad laboral genera un daño en la dignidad del trabajador, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019?

- c) ¿Cómo es que la hostilidad laboral infringe el interés superior del trabajador, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar en qué grado la hostilidad laboral puede ser considerada perjudicial, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Identificar como la hostilidad laboral genera un daño en la integridad del trabajador, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019.
- b) Establecer cómo la hostilidad laboral genera un daño en la dignidad del trabajador, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019.
- c) Describir como la hostilidad laboral infringe el interés superior del trabajador, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019.

1.5 Supuestos y Categorías

1.5.1 Supuesto General

Existe un vínculo perjudicial entre la hostilidad laboral y la vulneración de los derechos del trabajador.

1.5.2 Categorías

Categorías

- a) Hostilidad laboral
- b) Vulneración de los derechos del trabajador

Subcategorías

- a) Nivel psíquico
- b) Nivel físico
- c) Nivel social

- d) Integridad del trabajador
- e) Dignidad del trabajador
- f) Interés superior del trabajador

1.5.2.1 Operacionalización de la categoría

1.6 Metodología de la Investigación

1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	ITEM'S	INSTRUMENTO
Hostilidad laboral	Nivel psíquico	Depresión Baja autoestima Trastornos físicos	Entrevista a Profundidad
	Nivel físico	Actitudes de desconfianza	
	Nivel social	Conductas de aislamiento Amenaza constante	
Vulneración de los derechos del trabajador	Integridad del trabajador	Persecución física que realiza el acosador Persecución psicológica hacia el trabajador	
		Sobrevaloración del poder	
	Dignidad del trabajador	Violencia constante del acosador	
	Interés superior del trabajador	Políticas de Estado que aseguren este derecho Eliminar las acciones de discriminación	

a) Tipo de investigación

“La presente investigación es básica se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes”. (Alfaro, C. 2012).

“... tiene como propósito recoger información de la realidad y enriquecer el conocimiento científico, orientándose al descubrimiento de principios y leyes”.

b) Nivel de investigación

El nivel de la investigación es descriptivo –explicativo.

“Porque buscan especificar las propiedades, las características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”. (Hernández, Fernández y Baptista. 2014:80).

señala “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta”.

1.6.2 Método y Diseño de la Investigación

a) Método de la investigación

El método que se usará en esta investigación será el inductivo.

“El método inductivo, con este método se utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con el estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría”. (Bernal, C. 2010:56)

Implica que el estudio parte de los hechos individuales o particulares, con la finalidad de obtener una conclusión en forma general y sea de aplicación bajo este modo.

b) Diseño de investigación

“Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (Gómez, M. 2006: 102-103).

“El diseño de la investigación es no experimental, dado que se desarrolla sin manipular deliberadamente las categorías, cuya observación versan sobre situaciones no provocadas intencionalmente. A la vez es de tipo transversal o transaccional, siendo que recolectan datos en un único tiempo”. (Hernández, Fernández y Baptista ,2014:45).

1.6.3 Población y muestra de la Investigación

a) Población

“la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y de tiempo”. Hernández, Fernández y Baptista (2014:235).

Para la presente investigación se consideró una población de abogados especialista en Derecho laboral, cuyos fenómenos a estudiar poseen una característica en común que dará origen a los datos de la investigación.

Tabla 1

Distribución de la población

Distrito fiscal	Categoría	Especialidad	Población
Poder Judicial de Lima Este	Operadores de Justicia-Abogados	Derecho Laboral	20

Fuente: Poder Judicial – Lima

b) Muestra

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (...) Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas, las muestras no probabilísticas (...) en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base de fórmula de probabilidad, sino depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas, y desde luego las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación”. Hernández, Fernández y Baptista (2014:235),

La investigación tomo como muestra, un total 6 especialistas de derecho laboral, tomados estos, como un subgrupo extraído de la población

Tabla 2

Distribución de la muestra

Distrito fiscal	Categoría	Especialidad	Muestra
Poder Judicial de Lima Este	Operadores de Justicia-Abogados	Derecho Laboral	06

Fuente: Poder Judicial – Lima

1.6.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

“Se define como una técnica el proceso de recolección de datos que permite acumular y sistematizar información sobre un hecho o fenómeno social que tiene relación con el problema que motiva la investigación”.

La Entrevista

“La entrevista puede ser un medio más idóneo para niños de corta edad. En ella, se les hace los niños adultos una serie de preguntas. Algunas entrevistas están muy estructura das estandarizadas, otras pueden estar organizadas con mayor flexibilidad. Las entrevistas nos ayudan comprender por qué alguien obra en cierto modo experimenta determinados sentimientos”.

La presente investigación aplicará la técnica de sesión de entrevista, la cual consiste en un dialogo entre dos personas: entrevistador (investigador) y entrevistado, utilizado con el fin de obtener información.

Recopilación Documental: A efectos de revisar la documentación de carácter teórico doctrinario y la legislación sobre la materia.

(Tamayo, 2007: p.184) sostiene que la entrevista al igual que la observación, es de uso bastante común en la investigación de campo, buena parte de los datos obtenidos se logran mediante entrevista. Por lo que se podría afirmar que la entrevista constituye una relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales.

b) Instrumentos

“El investigador es el instrumento de recolección de los datos, se auxilia de diversas técnicas que se desarrollan durante el estudio. Es decir, no se inicia la recolección de los datos con instrumentos preestablecidos, sino que el investigador comienza a aprender por observación y descripciones de los participantes y concibe formas para registrar los datos que se van refinando conforme avanza la investigación”. (Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. 2010:13)

En función al problema planteado para el presente estudio, el instrumento que fue utilizado es la guía de entrevista.

La Entrevista: “Es una conversación entre dos personas, por lo menos, en la cual una es el entrevistador y la otra u otros son los entrevistados, quienes dialogan, con arreglo a ciertos esquemas o pautas, acerca de un problema o cuestión y con un propósito determinado. La entrevista reposa en gran medida sobre relatos verbales, es la herramienta de excavar”, para adquirir conocimientos sobre la vida social. (Pulido, Ballen y Zuñiga. 2007:76)

Ante lo citado, se ha visto conveniente efectuar la obtención y procesamiento de la información, a través de la entrevista, la cual es una de las técnicas más utilizadas para obtener información, en lo que respecta al enfoque cualitativo.

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación

a) Justificación

Justificación Teórica

“Cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”. (Bernal, 2016).

Esta investigación se justifica porque parte de la observación y estudio que se encuentra en la realidad nacional como también internacional, en donde este trabajo busca determinar la afectación llevada a cabo la hostilidad laboral la cual genera una grave vulneración de los derechos del trabajador, por lo que es importante determinar qué es lo que sucede en el distrito de San Juan de Lurigancho, en relación a la vulneración de los derechos laborales.

Justificación Metodológica

“En Investigación científica, la justificación metodológica del estudio de da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable”. (Bernal, 2016).

Desde el punto de vista metodológico, se estarían estableciendo un conjunto de directrices que permitirán la facilitación para realizar la correspondiente determinación de la hostilidad laboral respecto a la vulneración de los derechos del trabajador.

Justificación Práctica

“Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo”. (Bernal, 2016).

Se puede determinar que existe la terrible hostilidad laboral hacia los trabajadores, por lo que el buscar una solución a este problema generaría una luz en el derecho laboral, pues en los últimos años se ha podido establecer constantes actos hostiles por parte de los empleadores hacia los trabajadores que acuden a las instituciones del derecho laboral que permitan buscar herramientas suficientes y necesarias para finiquitar estos actos indebidos.

Justificación Social

“Se refiere a que el trabajo de investigación servirá para resolver problemas prácticos, es decir resolver el problema que es materia de investigación.” (Carrasco, 2007: 119)

Nuestra Constitución política del Perú menciona que el trabajador debe ser protegido ante cualquier acto que vulnere sus derechos, en donde podemos establecer que el trabajador tiene suficiente protección en nuestro ordenamiento jurídico pues es importante cortar con estos actos hostiles por parte de los empleadores hacia sus trabajadores.

b) Importancia

“Refiere que la importancia de la investigación científica es que nos ayuda a mejorar el estudio porque nos permite establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor. Constituye un estímulo para actividad intelectual creadora. Ayuda a desarrollar una curiosidad creciente acerca de la solución de problemas, además, contribuye al progreso de la lectura crítica.” (Ortiz y Bernal, 2007).

La investigación es importante, porque el establecer las herramientas suficientes para poder combatir y contrarrestar la hostilidad laboral nos permitirá buscar todos los mecanismos que necesitan los trabajadores

para poder enfrentar los abusos hostiles que constantemente, de manera cotidiana, realizan los empleadores hacia unos trabajadores que ignoran los valiosos derechos que les corresponden como tal.

c) Limitaciones

“Quien menciona algunas posibles limitaciones de carácter, económico-financiero, tecnológicas o de tiempo. Limitaciones son las condiciones materiales, económicas, personales e institucionales que pueden frenar o retrasar la investigación o restarle confiabilidad. Hay muchas investigaciones que por falta de auspicios económicos se relentizan”. (Ñaupas, 2014:165).

Las limitaciones que se presentarán en el desarrollo de la investigación aspecto a lo económico; los pasajes y viáticos para realizar el trabajo de campo en las diferentes instituciones públicas y privadas, a fin de obtener información y datos sobre los temas de trabajo los gastos serán cubiertos con los fondos económicos del investigador.

El desarrollo del presentes estudio pasara por otras dificultades con es las fuentes de información sobre las categorías y subcategorías de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio de investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

A nivel internacional tenemos los siguientes antecedentes que pasaré a mencionar:

Morales, M. (2010) en su tesis “Tipificación del delito de acoso laboral como una nueva tendencia hacia la calidad en el Código Penal del Estado de San Luis Potosí”, realizó una investigación en el año 2010 para optar el grado de Maestra en calidad de los procesos de administración y procuración de justicia en la Universidad Tangamanga, arriba a las siguientes conclusiones:

A manera de conclusión se recapitula que, de la investigación realizada encontramos que existe a nivel mundial tanto en los países europeos, asiáticos, estadounidenses, canadienses y latino americanos en Centro y Sudamérica el acoso laboral, internacionalmente conocido como el “mobbing” y que en nuestro país, en diversos estados de la república se conoce como hostigamiento y si se sanciona.

Según el instituto nacional de estadística y geografía (INEGI), que nos proporciona datos estadísticos acerca del acoso laboral; existe un considerable porcentaje de víctimas del acoso laboral, principalmente en el género femenino, afectando gravemente a la sociedad en ocasiones hasta un grado letal, por lo tanto, no debemos de permitir que este problema siga creciendo y dañando a nuestra sociedad.

En los Capítulos 1 y 2 de este trabajo de investigación, se explica cómo fue que surgió y se desarrolló el “mobbing” en el ámbito laboral y se cree firmemente que si esta conducta estuviera tipificada como delito en el código penal del estado, esto influiría de modo positivo en una disminución de aquellos sujetos que lo llevan a cabo, por lo tanto, en el capítulo 3 se propone como iniciativa de ley para que nuestros legisladores en base a los criterios más básicos del Derecho penal, pueda ser retomada y perfeccionada para futuros estudios del derecho. (p. 92).

Se sugiere que se incluya en el código penal del estado de San Luis Potosí, un artículo que proteja a los trabajadores, especialmente a las mujeres trabajadoras que son víctimas del problema de acoso laboral en pleno siglo XXI y que es necesario erradicarlo para colaborar con el bienestar de nuestra sociedad y habiendo en la actualidad leyes nuevas que protegen los derechos de la mujer, se recomienda que se tipifique como delito grave, que sea punitivo ya que en diferentes aspectos afecta dejando graves consecuencias a la sociedad en general, por los efectos físicos y psicológicos que causa a las víctimas. Es recomendable que en las empresas exista un departamento de orientación psicológica para evaluar a los directivos ya que es probable que esto colabore en minimizar el acoso laboral.

Se recomienda que se continúe con la presente investigación y se turne a nuestros representantes legislativos para que se lleve a cabo la iniciativa de ley para que sea aprobada la propuesta que se hace en la

presente tesis y se adicione el o los artículos necesarios en el Código Penal del estado de San Luis Potosí, retomando y perfeccionando este trabajo de investigación propuesto para que se logre el objetivo de la presente investigación y se penalice el acoso laboral en base a los criterios más básicos del derecho penal.

Así mismo, una vez que se logre ser legislado, se recomienda se presenten las denuncias correspondientes en su momento en tiempo y forma para que surtan los efectos necesarios y contribuir con ello a erradicar este grave problema.

Ziller, M. (2011) en su Tesis “Acoso moral laboral o mobbing, análisis de la jurisprudencia chilena”, realizó una investigación en el año 2011 para optar el Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, quien después de una ardua investigación arribo a las siguientes conclusiones:

El derecho laboral tiene como principio rector el de la protección al trabajador. En efecto, la disparidad entre las partes que tiene lugar en el desarrollo de la relación laboral hizo que desde los inicios de esta rama de la ciencia jurídica se entendiera como estrictamente necesario el hecho de proteger al trabajador –la parte mas débil en un contrato de trabajo- frente al poder del empleador, quien tiene las facultades de mando y dirección de su empresa.

Idéntico sentido tiene la institucionalidad laboral existente en nuestro país –Dirección del Trabajo, Tribunales especializados en materia laboral, nuevos procedimientos y acciones de carácter laboral- también da cuenta de la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores. En este punto es donde aparece la idea de ciudadanía en la empresa, que se opone a la tradicional concepción de que al interior de la entidad productiva el empleador tendría una facultad de dirección sin

contrapeso, sustentada en el derecho de propiedad, sin lugar a dudas un derecho muy protegido por nuestro ordenamiento jurídico.

En efecto, la posibilidad de que el empleador en el ejercicio de sus facultades como propietario de la empresa, del capital, de los medios de producción y, en definitiva como organizador de su empresa estuviese limitada no era parte del lenguaje ni de la institucionalidad jurídica.

No obstante ello, recientemente se ha entendido que la Constitución Política no es sólo una mera declaración de principios sino que se le otorga una aplicación directa. En efecto, pese a la existencia de las acciones de amparo y protección, la doctrina y la jurisprudencia laborales eran reticentes a limitar la facultad de mando y dirección del empleador, considerando que, al privilegiar el derecho de propiedad, nuestro ordenamiento jurídico de alguna manera subordinaba el principio protector del trabajador a la facultad de organización del empleador.

En definitiva, este razonamiento tradicional significaba la posibilidad cierta de que en el ejercicio de sus facultades algunos empleadores pudieran vulnerar los derechos que los trabajadores tienen en cuanto personas.

Es en este momento que surge para nosotros un razonamiento bastante lógico y objetivo, que parte de que los derechos, cualquiera que sean éstos, tienen una limitación en la protección a la dignidad de la persona humana.

Es así que resulta a lo menos razonable que si la propia Carta Fundamental limita la facultad del Estado frente a las personas y sus derechos parece del todo razonable que de igual forma se limiten las facultades del empleador para proteger al trabajador en sus garantías fundamentales.

A mayor abundamiento, quizás la garantía más importante contemplada en nuestra Constitución Política de la República la encontramos en el Artículo 19 N° 1 que establece el derecho de toda persona a la integridad física y psíquica de la persona y por lo tanto, resulta del todo lógico que dicha garantía sea protegida en el desarrollo de la relación laboral. En efecto, el trabajador como persona tiene una serie de derechos garantizados constitucionalmente, los que “lleva” a su lugar de trabajo, por lo que la facultad de mando y dirección del empleador tiene justamente como límite dichos derechos y garantías constitucionales.

Lo anterior fue considerado por el legislador al establecer en el nuevo procedimiento laboral la acción de Tutela, la que específicamente garantiza el respeto a ciertos derechos constitucionales que se consideraron fundamentales de ser respetados al interior de la empresa. Es en este punto donde nos podemos encontrar con el acoso moral laboral o mobbing, situación que provoca en la víctima un terror psicológico que puede dañarla gravemente en su salud física o mental. En efecto, los continuos y persistentes malos tratos y abusos provocan en la víctima de mobbing sufrimiento, angustia, pánico y desesperación, lo que finalmente afecta su salud psicológica.

A mayor abundamiento, como ya lo hemos señalado, el objetivo final de estos ataques a la víctima de acoso moral laboral es que finalmente el trabajador renuncie a su empleo, perdiendo sus derechos garantizados en la ley laboral, por lo que es absolutamente necesario que dichos actos sean sancionados en la ley y sean conocidos por la jurisdicción laboral, en cuanto pretenden atentar además contra la estabilidad en el empleo. En efecto, pese a que en nuestra legislación positiva todavía no se incorpora específicamente la noción de mobbing, puesto que el pertinente proyecto de ley se encuentra todavía en tramitación

parlamentaria, tanto la doctrina como la jurisprudencia laboral ya incorporaron esta noción y han reconocido en primer lugar la existencia del acoso moral laboral como un atentado a la dignidad del trabajador, y en segundo lugar se ha reconocido el hecho de que la víctima debe tener una indemnización por los daños sufridos a raíz de este abuso.

En efecto, como ya lo hemos señalado en estas líneas, con la ideación de la ley 20.087, que sustituyó el procedimiento de conocimiento y fallo de las causas laborales se contempló especialmente un procedimiento que reconoció la posibilidad que se afectara la dignidad del trabajador en forma grave, hipótesis en la que se enmarca el acoso moral laboral. A decir verdad, este tema se presenta como un ejemplo digno de destacar en el que nuestra doctrina laboralista y los magistrados especializados en el área se alzaron en defensa del principio protector de los trabajadores aún antes de que se dictara la ley especial regulatoria del mobbing, siendo además probablemente la tenacidad de las víctimas de acoso moral laboral de llevar las causas al conocimiento de los Tribunales de Justicia, la que logró finalmente permear nuestro sistema jurídico para así mejorar la institucionalidad laboral. (p. 94).

El actual modelo económico imperante a nivel mundial, ha implicado importantes transformaciones al mercado del trabajo y dichos cambios han afectado también a las relaciones de trabajo al interior de los establecimientos o empresas. En efecto, muchas empresas –concepto que hasta ahora es discutido por la doctrina y los abogados laboralistas- tanto públicas como privadas, en su búsqueda incesante por mejoras productivas y aumento sostenido de sus utilidades, se han despreocupado de su obligación de mantener un clima laboral adecuado en el que efectivamente se respeten los derechos constitucionales y laborales de sus trabajadores.

A mayor abundamiento, en un ambiente de alta competitividad, cuyo único fin parece ser el aumento de la producción de tal modo de obtener el máximo de utilidades con los mínimos costos para los empleadores, éstos tienden a desatender el bienestar de sus trabajadores, generando un ambiente hostil en el lugar de trabajo, lo que desencadena una serie de trastornos psicológicos y físicos en las personas más vulnerables en las relaciones de trabajo.

Es por ello que, los abusos cometidos al interior de la empresa pueden incluso afectar la salud física y mental de los trabajadores, situación que la doctrina internacional ha intentado abordar a partir del concepto de acoso moral laboral o mobbing, situación que ya se encuentra específicamente tipificada y sancionada por algunas legislaciones especialmente las europeas y que sin embargo sólo se aborda en nuestro país desde el punto de vista legislativo hacia el año 2003 con el ingreso de un proyecto de ley al Congreso Nacional.

Doctrinariamente el acoso moral laboral se explica ya que en una relación laboral, en la que el empleador tiene la potestad de mando, de reglamentación y disciplina, los límites a estas amplias potestades deben estar expresamente definidos por el legislador para prevenir la vulneración tanto de los derechos laborales y previsionales, así como también de las garantías constitucionales y derechos fundamentales del trabajador como para sancionar adecuadamente los más graves, esto es los que atenten contra la dignidad del operario. Lo anterior se puede concluir puesto que la utilización desviada de las potestades del empleador puede redundar en técnicas abusivas, como el acoso moral laboral o mobbing.

Fernández, M. (2010) realizó un artículo de investigación denominado “El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela” este estudio fue realizado en la Universidad de Zulia, Venezuela. Este autor llega a las siguientes conclusiones:

El mobbing o acoso moral en el trabajo constituye uno de los fenómenos que ha proliferado rápidamente en el mundo de las relaciones de trabajo, con efectos nefastos no sólo para el trabajador víctima que pueden llevarlo hasta el suicidio⁴ sino también para su familia y la organización para la cual labora, al verse afectada su productividad; e incluso para el propio Estado, cuando se vulneran derechos inherentes al individuo, puesto que éste tiene el deber de garantizar el ejercicio pleno de los mismos.

El acoso moral en el trabajo o mobbing constituye un maltrato psicológico torturador, silencioso, cuyo principal objetivo suele ser lograr que el acosado abandone, mediante una aparente decisión voluntaria, su puesto de trabajo; generalmente se configura mediante conductas hostiles, frecuentes y prolongadas en el tiempo, sin embargo, excepcionalmente puede materializarse con un solo acto, realizado por uno o varios sujetos, pero la mayoría de las veces no es denunciado por la víctima.

Por ello es necesario tomar conciencia de la gravedad de este fenómeno, denominado así por cuanto no ocurre en todas las empresas ni todos los trabajadores lo padecen, pero la realidad es que está afectando a un gran número de individuos, en distintos lugares del mundo, incluyendo a Venezuela, lo cual enrarece las relaciones laborales.

Hasta ahora, los únicos mecanismos con que cuenta el trabajador acosado en la legislación positiva venezolana son los siguientes: por ante la vía judicial, el Amparo Constitucional, recurso que resulta insuficiente para atacar el mobbing, debido a que a través de él 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 penalizando a éstos según el caso, y mucho menos es reconocido como mecanismo de despido indirecto dentro de la relación de trabajo; y en vía administrativa se dispone del procedimiento diseñado por el INPSASEL para verificar si efectivamente el trabajador está frente a una situación de mobbing, y de ser así, certificar sus consecuencias como enfermedad ocupacional, lo que brinda otra posibilidad a la víctima, la de acudir a la vía jurisdiccional a los fines de demandar las posibles indemnizaciones establecidas en la LOPCYMAT, y por daño material y moral, conforme al Código Civil, ya que dicha certificación (Informe) constituye un documento público, por cuanto es emitido por un órgano adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.

Ante esta problemática, partiendo de los criterios sentados por los tribunales de la República y tomando en cuenta la experiencia de otros países como Argentina y Colombia, que han sancionado leyes sobre esta materia, al Estado venezolano le corresponde dictar un instrumento legal específico dirigido a prevenir el mobbing o reformar las normas existentes, a fin de incluir este fenómeno, estableciendo el procedimiento que se debe seguir y sanciones de tipo pecuniario y penal para los agresores u hostigadores.

Asimismo, es el Estado el que debe realizar campañas informativas sobre el mobbing, con objeto de comunicar sus terribles efectos y evitar que estas situaciones no sean denunciadas oportunamente por las víctimas. (p. 87).

Esta investigación de tipo documental recoge los planteamientos de la doctrina respecto al fenómeno del mobbing o acoso moral en el trabajo, y establece sus causas, tipos y características, a fin de diferenciarlo de otros fenómenos que también tienen lugar en el ámbito laboral, y sobre todo, determinar el tratamiento que la legislación

venezolana proporciona al mismo, a sabiendas de que no existe una ley especial para regularlo. Se analizan las normas vigentes que pueden tener aplicación frente al mobbing, así como las decisiones jurisprudenciales que han sentado precedente y han fijado los criterios que el juez debe considerar al momento de decidir, para finalmente estudiar la protección que brinda el Sistema de Seguridad Social al trabajador que como consecuencia de estas acciones hostigadoras padece una enfermedad considerada como profesional u ocupacional.

López, J. (2017) realizó la siguiente tesis denominada “Acoso laboral: Perspectiva penal y compliance en la prevención de riesgos laborales” para optar el título de Doctorado en abogacía y práctica jurídica, este estudio fue realizado en la Universidad Católica de Murcia. Este autor llega a las siguientes conclusiones:

El acoso laboral, con claros efectos sobre la salud de los trabajadores, ha sido reconocido como un fenómeno emergente de progresión ascendente en los últimos años, y gracias a un incremento de la conciencia social en este problema, se han empezado a implementar programas de actuación destinados a la prevención en el seno de la organización empresarial. Se ha constatado que los comportamientos de acoso están asociados a un alto índice de absentismo y rotación laboral, así como un mayor índice de incidencia en las empresas más grandes y burocratizadas, donde el acosador suele pasar desapercibido. Se puede afirmar entonces que las condiciones de la empresa influyen en la salud de los trabajadores, y por ende se hace necesario sensibilizar al empresario en la protección de la seguridad y la salud de aquellos. Sin embargo, es necesario comenzar añadiendo al estudio socio laboral de la conducta de acoso en el trabajo una perspectiva penal, porque al tratarse de un riesgo psicosocial puede producir consecuencias graves

en la salud del trabajador que, no siempre, conlleven a situaciones de conductas tipificadas como delito en nuestro CP. Es el concepto de acoso laboral como hecho agravado de la situación en la que se puede encontrar el trabajador, y que puede empujarle a plantear denuncia ante la jurisdicción penal, en cuyo caso hemos tratado esta posición como un acto individual, del que se debe guardar la empresa incrementando en su seno una política de cultura de seguridad y prevención en el trabajo. El programa Compliance es una novedad en el panorama jurídico español, cuya aplicación requiere desarrollar protocolos y procedimientos de control.

Es indudable que la perversa conducta del acoso laboral, en la mayoría de las veces, no reviste más gravedad que la de vulnerar un derecho fundamental, y que permite al trabajador la posibilidad de solicitar la rescisión de su contrato, así como la de ser indemnizado como si se tratara de un despido improcedente. Por ello, la acción preventiva comienza por que la empresa mantenga las condiciones de trabajo en perfectas condiciones, al igual que se requiere que los empleados mantengan una escrupulosa observancia de las normas. La conformación de estos dos factores generaría lo que en una relación laboral se podría denominar como salud laboral, ampliamente definida en la LPRL, porque siempre será menos costoso la prevención que la actuación una vez ocurrido el incidente. La UE viene insistiendo en la importancia que tiene la evaluación de riesgo en los distintos sectores de actividad empresarial con el fin de detectar las conductas de acoso en el trabajo, incluyendo procedimientos de anticipación y tratamiento del problema.

Como fenómeno emergente en el panorama laboral español, la conducta de acoso en el trabajo tiene una repercusión en la población que hace

necesario implicar, para su control, a determinados organismos públicos, así como a instituciones o colectivos sindicales. Para ello, hemos involucrado a la Inspección de Trabajo como garante de la seguridad jurídica que entraña la denuncia ante este organismo público, repasando los criterios que rigen su actuación frente a las denuncias interpuestas por el trabajador contra la empresa con la que mantienen una relación contractual. Sin embargo, la dificultad con la que nos vamos a encontrar en el ámbito laboral, de saber cuándo estamos ante una conducta de acoso y cuando ante un mero problema de organización del trabajo individual, es una de las cuestiones que se pretende resolver con un planteamiento de trabajo que permita identificar el riesgo de acoso en el trabajo. Hasta hoy día, no había sido una cuestión a la que se le hubiese tomado demasiado en serio, comprensible porque en un entorno laboral no es fácil llegar a creer que eres objeto de un acoso, o que tu compañero de trabajo es objeto del mismo, hasta que no comienzan a darse los comportamientos de forma repetitiva, continuando con un deterioro de la salud psíquica de quien lo sufre. Pero si entraña dificultad identificar este fenómeno, más dificultad entraña identificarlo entre el personal directivo o responsable, acostumbrado a tratar de esa forma a quien tiene como subordinado. Comienza una larga labor de formar a los trabajadores en la cultura del respeto laboral hacia los compañeros que conforman el marco de las relaciones laborales, y que empezará por la concreción de políticas de comportamiento ético en cualquier contrato que se formalice entre empresa y trabajador, o entre jefes y subordinados.

Las empresas tienen ahora una espada de Damocles pendiente sobre toda su organización, pues la posibilidad de que incurran en delitos que puedan generar responsabilidad sobre su persona jurídica es un hecho

que está ocurriendo y del que deben prepararse con los programas de cumplimiento y con los nombramientos de responsables de seguridad y prevención, denominados también, en lo relativo al cumplimiento: Compliance Officer. Por otra parte, la aparición de la LPRL conllevó un gran quebradero de cabeza para el sector empresarial en España, que aún no ha terminado de convencerse de que la mejor forma de evitar los accidentes de trabajo, así como las situaciones de acoso, es la de mantener un buen orden y seguimiento en los programas de prevención, y cumplimiento normativo, bien a través de personal interno de la empresa o bien externalizando los servicios. No deja de extrañar que todavía nos encontremos en los juzgados cuestiones en las que se impugna o niega la evidencia que refleja todo un informe de la Inspección de Trabajo. Pero la perplejidad aumenta cuando se llega a discutir el atestado de una fuerza actuante. Pues bien, sobre esa premisa, qué no van a discutir sobre la veracidad o no del hecho de la aparición de un comportamiento de acoso en el que la individualización de la conducta puede conllevar su impunidad. Un motivo este, que debe obligar a que todas las empresas, desde las PYME a las constituidas por Autónomos, cuenten con un protocolo de actuación, para todos sus empleados, que le instruya sobre cómo debe actuar cuando se sepa víctima de una situación de acoso en el trabajo, bajo la consigna de: “tolerancia cero al acoso laboral”.

La reforma del CP, por si sola, no va a bastar para contener este fenómeno emergente, denominado mobbing en su terminología anglosajona, y el artículo 31bis puede servir para indicarle al empresario que debe controlar y vigilar su empresa en todo momento, con respecto a los cumplimientos normativos, y en todos los ámbitos productivos de su empresa, e incluso en el ámbito de los recursos humanos.

Desde el planteamiento de la creación de un protocolo de actuación, y de un código ético de actuación, siempre lo hemos considerado para el entorno de la empresa privada, sin tener en cuenta la función pública, sobre la que otros trabajos ya han profundizado en ese ámbito laboral, incluyendo el acoso entre compañeros, en el que se producen la mayoría de casos de acoso en la actualidad (posiblemente porque se trata de un colectivo laboral más amplio, y en el que se dan más relaciones horizontales entre compañeros, y verticales entre jefes y subordinados). Hemos mencionado muy brevemente el hecho de que pueden existir relaciones laborales en otros ámbitos, como es el caso de los trabajadores autónomos con empleados, en cuyas conductas se pueden dar igualmente situaciones de acoso u hostigamiento, motivadas por esas mismas relaciones laborales, indicando que en estos casos, y según la gravedad del hecho, tendríamos que estar a lo que señala el CP como delito, acudiendo a la salvaguarda que aplica el art. 173.1 en su expresión “prevaliéndose de su relación de superioridad”, en cuanto que la conducta sea directamente ofensiva de empresario a trabajador. También hemos comprobado que existe en nuestra legislación una defensa frente al riesgo del mobbing, y ello en atención a los efectos tan devastadores que vienen aconteciendo para el trabajador y para la propia empresa empleadora. La conducta del mobbing incide de una forma insidiosa en el derecho fundamental a la dignidad, y la tendencia actual es la de criminalizar ese comportamiento, siempre que revista una cierta gravedad intolerable. Existe pues una tutela punitiva que se reserva nuestro sistema jurídico con el fin de proteger al afectado de las conductas más graves que sean constitutivas de delito. A este fin, la reforma de nuestro CP por LO 5/2010, de 22 de junio, sirvió para que se produjera un atisbo de tipificación especializada de la conducta de este

fenómeno, con la nueva redacción del citado artículo 173.1., y, aun así, contando con el CP y su contenido sistematizado en el que puede aplicar, por analogía o por concurso de delitos, determinados tipos que cumplen sobradamente con esa protección punitiva que se utiliza frente a la agresión que plantea la figura del acosador.

Ante estas situaciones, se requiere el desarrollo de protocolos y procedimientos para definir y controlarlas, como parte de un plan de acción preventiva, cuya responsabilidad de implantar en su organización empresarial recaerá en la figura de la persona jurídica, imagen representativa de la empresa como garante de que se van a ejecutar dichos controles, orientados a prevenir, detectar, y erradicar con su actuación, toda aquella conducta delictiva de la que pueda ser responsable. En este protocolo, que sería de actuación inmediata, se incluirían acciones de ayuda y apoyo al trabajador que estuviese sometido al acoso o persecución en el ámbito laboral. Los CT de la ITSS que se publicaron ante la grave repercusión que la violencia interna en el trabajo supone para la salud del trabajador, tienen la finalidad de servir como un protocolo de actuación ante las conductas de acoso en el trabajo. Igualmente, fue importante la implantación de la LPRL en lo relativo a que se experimentó un incremento en la inclusión de cláusulas anti acoso a través de los Convenios Colectivos de los Trabajadores, que sirven como autorregulación de las relaciones laborales, así como para sistema de prevención para este tipo de conductas. Una obligación que todo empresario debería esforzarse en cumplir, puesto que es responsable del daño que puedan sufrir sus trabajadores dependientes de él, por culpa in vigilando, faltando a la obligación sobre vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de la LPRL, cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, en cuyo caso

debe llevar a cabo una investigación a fin de detectar las causas. Concretando, se debería empezar por la identificación de la carga de trabajo con la que cuenta la labora del trabajador, en la que se incluye el ritmo de trabajo, la relación con sus compañeros de trabajo, sus relaciones con los superiores, su estado de ánimo habitual, y en base a estos datos, elaborar un protocolo de actuación sirviéndonos de cuestionarios o plantillas en las que se reflejen perfectamente la situación, una vez completados. En este sentido, nos hemos servido, a modo de ejemplo, del método utilizado por el INSHT para valorar la carga de trabajo, pudiendo ser determinantes las preguntas planteadas para su averiguación, utilizando esquemas de desarrollo que iluminen este tipo de actuaciones.

Hemos repasado la jurisprudencia para llegar a la conclusión de que ésta viene determinando la relevancia que se le da al hecho de una insistencia continuada en la conducta del acoso, bien a cargo de un compañero de trabajo, o bien del superior jerárquico, y solo así nos encontraríamos ante lo que se puede considerar como una conducta de hostigamiento y humillación. La insistencia de un superior jerárquico puede convertirse en coacción cuando se vea alterada la tranquilidad y el sosiego de la persona que lo padece, y esta situación puede provocar lesiones psíquicas que deriven en depresiones, desajustes personales y familiares, y en consecuencia motiven bajas laborales. Existe una vinculación del CP a la LPRL, por cuanto que la prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Un plan de prevención que deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos

laborales. Instrumentos para llevar a cabo esta aplicación de un plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. Nos preguntamos entonces como encaja la conducta del acoso laboral en el CP, teniendo en cuenta que estamos ante una figura que hasta hace poco tan solo se trataba de una actitud irregular enmarcada en las relaciones laborales, más que en el grupo de los delitos. Sin embargo, existe el acoso como delito y existe igualmente como una infracción a la normativa de la LPRL, siendo una dualidad que viene delimitada por el hecho de la gravedad o no de la acción e incluso del resultado de la conducta. La víctima de la conducta de acoso lo padece y sufre una situación de estrés desestabilizadora de su equilibrio interno, sintiéndose despreciado, perseguido y maltratado. Inicialmente nadie aprecia la situación de acoso, pero el trabajador que la sufre comienza un periodo de absentismo laboral que se convierte progresivamente en un resultado lesivo para la salud del trabajador tipificado con el artículo 173.1 del CP. La conducta de acoso, provocada reiteradamente puede llegar a producir una situación de psico terror laboral que necesita que se actúe sobre ella antes de que ocurra, siendo esta acción repetitiva el requisito para que se de el tipo delictivo, junto con el ánimo de hacer daño.

La novedad de la última reforma del CP llevada a cabo mediante LO 1/2015 respecto a la responsabilidad penal de la empresa, ha generado la necesidad de implantar programas de Compliance, la nueva figura de origen anglosajón, cuya importancia estriba en su propia traducción al español (Cumplimiento Normativo), y en el hecho de que estemos ante la introducción de una nueva herramienta de prevención, en el mismo sentido que lo fue la regulación sobre prevención de riesgos en el trabajo con la LPRL. En efecto, porque la tipificación del artículo 31bis del CP

sobre la responsabilidad penal de la persona jurídica provocó la necesidad de implantar programas de cumplimiento normativo en las empresas con el fin de prevenir la comisión de cualquier tipo de delito que conllevara consecuencias penales para aquellas. Implantación recomendada por la norma ISO 19600 sobre sistemas de gestión de Compliance. Hemos visto que un fenómeno como el acoso en el trabajo es un riesgo emergente preciso de prevenir, contener y erradicar del panorama laboral español, y que, tratándose también de un delito condicionado por la nota de gravedad, que por sus características de desarrollo estaría incluido entre aquellos que pueden conllevar responsabilidad penal de la empresa, debería ser incluido en los programas de cumplimiento normativo que se implanten en las empresas españolas. Pero la propuesta iría más allá, porque desde un criterio de organización empresarial, se debe considerar que el comportamiento de acoso en el trabajo tiene un componente normativo, cuyo control y prevención pasa por superar el mero formalismo del cumplimiento estándar de las leyes, para entrar en el ejercicio de funciones de buen gobierno empresarial y buena gestión de riesgos, añadiéndole un componente de conducta ética, cuya práctica requiere la creación de códigos de conducta consensuados entre empresa y trabajador. Actuaciones que se deben emprender con el objetivo de prevenir el hecho de que cuando una persona física, entendiendo que se trata de un trabajador sometido a la autoridad de la empresa, comete un delito, se produce una transferencia directa de la responsabilidad hacia la persona jurídica por el motivo de no haber ejercido sobre ella un control eficaz. Nos estamos refiriendo a las personas jurídicas privadas de derecho civil y mercantil, a las que se refiere el artículo 31bis del CP y al supuesto de responsabilidad exigible cuando es uno de sus

representantes legales o cualquier otra persona que actuando individualmente o integrado en un grupo organizativo de la empresa, esté autorizado por la empresa para tomar decisiones en su nombre u ostente facultades de organización dentro de la misma. Una exigencia que conlleva la obligación de vigilancia y control sobre el personal que trabaja para la empresa.

Para evitar las consecuencias que puede traer una omisión de esa obligación de control, sirve el programa compliance como un protocolo de actuación y prevención para evitar que se produzca la conducta de acoso en el trabajo. Por ese motivo, hemos tratado el compliance como una herramienta de trabajo destinada a la prevención de la conducta de acoso, porque a pesar que la función real de este programa es la de prevenir la responsabilidad penal de la empresa, bien puede servir, por aplicación de la inversión de la carga de la prueba, para que se garantice la existencia de un modelo de prevención penal muy completo que incluya protocolos de actuación frente a conductas de acoso laboral. Es una propuesta en la que pretendemos elaborar un principio de gestión empresarial que sea coherente con la buena práctica empresarial, yendo más allá de un mero planteamiento de defensa frente al riesgo del acoso, para llegar hasta el éxito de conseguir una completa cultura de prevención en el tipo de riesgo que tratamos. Sin embargo, a pesar de que hemos tratado en todo momento a la empresa como persona jurídica que es, ello no nos tiene porque ofrecer una imagen de que tan solo estaría dirigido a las grandes empresas, pues el programa serviría igual para la pequeña empresa en la que el propio órgano de administración o empresario asume la función de control y aplica el cumplimiento a su propia organización, haciéndolo de una forma proporcional al tamaño de la empresa, así como al presupuesto asignado para ello. La ventaja que

nos llevan otros países como Reino Unido o EEUU, y la experiencia adquirida por estos, puede servirnos como referente para elaborar un modelo de control preventivo basado en una “affirmative defense”, utilizando el término norteamericano referido a la persona o equipo que se va a encargar de llevarlo a cabo en el seno de la empresa. Defensa necesaria para que el programa surta efecto y podamos considerarla como una causa de extinción de la responsabilidad vinculada a la culpabilidad, si bien, también hemos concretado el hecho de que se produjera una aplicación parcial del programa, por defecto de la organización o por falta de medios a la hora de desarrollarlo, en cuyo caso estaríamos ante la posibilidad de considerar la existencia de atenuantes de la responsabilidad.

En cuanto a política de comportamiento ético, era imprescindible y práctico elaborar un código de conducta aplicable a cualquier tipo de empresa, buscando la simplificación del protocolo y su aplicación al comienzo de la relación contractual entre empresa y trabajador. Su fundamento no es otro que el de buscar un documento sencillo respetando el contenido que represente la labor empresarial, siguiendo unas pautas con respecto a la responsabilidad del estamento directivo, las relaciones con los trabajadores, y los compromisos adquiridos entre empresa y trabajador, así como la constitución de una declaración de principios y objetivos. Un concepto basado en la precisión y generalidad, a la vez que suficiente para que se pueda aplicar y servir de referencia, y en el que interviene para la función de gestión del riesgo, la figura del Compliance Officer, denominación en inglés de la persona que se encargará de gestionar los riesgos, entre ellos el de acoso en el trabajo, aplicando el método de planificación, verificación y actuación en el seno de la empresa para conseguir la prevención de la conducta del acoso

moral en el trabajo. Pero la aplicación de un programa compliance para el tratamiento de la conducta del acoso laboral, puede hacerse mediante un programa específico para cumplimiento normativo en el ámbito laboral, y es ahí donde hemos incidido en diferencial el ámbito penal del social laboral, porque debemos considerar la normativa de prevención que nos brinda la LPRL. Las relaciones contractuales entre empresa y trabajador pueden generar contingencias que den lugar a incumplimientos normativos, y ese es el motivo por el que podemos justificar la creación y aplicación de un programa concreto de Labour Compliance, de uso muy extendido en otros países como EEUU y Canadá, y que puede ser un buen remedio en España para el objetivo de prevenir este tipo de riesgo en la empresa, alejándonos del viejo principio por el cual se asumía el incumplimiento normativo como algo presente que debía corregirse mediante un planteamiento sancionatorio. Sería conveniente llevar a cabo una buena reforma en este sentido, dándole un mayor protagonismo a una institución estatal como es la Inspección de Trabajo, a fin de que, a través de inspecciones periódicas, se consiguiera crear en España una cultura de prevención de este riesgo, adecuada a la estructura sectorial de cada una de las empresas. La aplicación del programa compliance nos tiene que ayudar a identificar la conducta del acoso laboral, y una vez detectada, tomar las medidas proporcionales y adecuadas a cada caso. Pero lo cierto es que todas estas conductas conllevan efectos difíciles de probar, y por ello es vital la “summa probática” en el hecho de poder demostrar que se está ante una conducta de acoso en el trabajo. Con demasiada frecuencia, la carencia de pruebas motiva que se archive una denuncia o una querrela contra el acosador, aunque en otras ocasiones ese archivo venga como consecuencia de la escasa relevancia de los hechos. De cualquier forma,

esta es una cuestión subjetiva que quedará a la intermediación del juzgador. En muy pocos casos el testimonio de la propia víctima sirve para determinar si se ha producido una conducta grave de acoso, si bien es sabido que una mayoritaria jurisprudencia pacífica considera suficiente el testimonio de la víctima como prueba de cargo, sin que esto suponga un obstáculo para que se pueda fundamentar una sentencia condenatoria sin vulnerarla presunción de inocencia. En este sentido, los tribunales vienen admitiendo el grado de afectación que muestre la víctima durante su declaración en el juicio, así como los informes médicos que se presenten sobre la situación de su estado anímico y psíquico. Esto nos lleva a plantear la cuestión de si puede existir una dualidad de aplicación procesal entre la jurisdicción penal y la social, cuya respuesta estriba en precisar el exacto alcance de las resoluciones que se dicten durante la instrucción de la causa penal, teniendo en cuenta que puede producirse un sobreseimiento de la causa, por no encontrar indicios de delito, a tenor de lo que establece el artículo 269 de la LECrim. En eso estriba la necesidad previa de una identificación correcta de la conducta de acoso en el trabajo, puesto que una vez activado el protocolo de actuación, se iniciará la investigación con el fin de delimitar y depurar la responsabilidad, a efectos de determinar si nos encontramos ante un hecho configurado como delito o ante una acción de incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en cuanto a una falta u omisión de vigilancia sobre la organización directiva de la empresa. Por tanto, puede darse una dualidad de acciones, pero siempre quedara a criterio individual del trabajador, porque si tras las investigaciones llevadas a cabo por el responsable de riesgo (Compliance Officer) y una vez informado el consejo de dirección o comité organizativo de la empresa, se prueba que la conducta no

revestía configuración delictual, valorando que el resultado tampoco revestía la gravedad suficiente como para iniciar denuncia ante la jurisdicción penal, quedará vía libre para la aplicación de unas medidas correctoras internas, así como para la posible mediación entre las partes. Entre la cuestión de la necesidad e importancia de la prueba que se ha planteado, hemos destacado la posibilidad de utilizar sistemas de grabación para identificar las actividades laborales donde el acoso pueda producirse. Una forma útil de identificación de la conducta, puesto que cualquier incidente, tanto grave como aquel que sea potencialmente peligroso se registra, bien a través de un sistema de vigilancia mediante utilización de cámaras situadas en lugares donde se haya incidido gracias a la denuncia, o bien por la grabación individual realizada por el propio trabajador acosado. En efecto, hemos comentado que la jurisprudencia contempla la grabación como un presupuesto fáctico para la comunicación a terceros, con la consideración de prueba documental, y que ni, aun así, se puede apreciar la conducta como preparatoria del ilícito constitucional, que es el quebrantamiento del secreto de las comunicaciones, permitiéndola porque se localizan en el lugar de trabajo donde se cometen los hechos.

Para terminar, y como conclusión final, basta decir que en España nos encontramos en una fase inicial de este tipo de programas de cumplimiento que tiene toda la apariencia de ir a un paso demasiado lento para la importancia que tiene el hecho de que puedan implementarse programas de prevención Labour Corporate Compliance, dedicados exclusivamente a la prevención de delitos en el ámbito laboral tales como la discriminación, el tráfico ilegal de mano de obra, el acoso laboral, la intimidad y el secreto de comunicaciones, así como la protección de datos, entre otros. Su implantación tendrá más beneficios

que perjuicios, siendo que a nivel de empresa se conseguirá alcanzar un mayor conocimiento de cómo se sitúa la organización productiva de la empresa, y a través de ella conseguir la corrección de aquellas conductas que por su perversidad e ilegitimidad producen un gran trastorno a nivel de recursos humanos en la empresa. Una labor en la que nos llevan ventaja los países de origen anglosajón por su regulación desde los años 90 de los programas de cumplimiento. La cultura del cumplimiento ha traído un aire nuevo en el que la promoción de las organizaciones de trabajadores, el respeto de los derechos humanos y de los derechos de los trabajadores vienen a promover la buena dirección empresarial, la transparencia económica, y el estado de derecho con el objetivo de promover igualmente los derechos laborales mediante acuerdos y negociaciones. A partir de aquí, debemos pensar que la necesidad de incorporar expertos en compliance a las empresas presenta un prometedor futuro de oportunidades para el sector jurídico, que tiene en la figura del compliance officer su máximo exponente como responsable del cumplimiento normativo en la empresa. Un profesional que se encargará de implantar un modelo de prevención adaptado a evitar los comportamientos fraudulentos en la empresa. En conclusión, una propuesta de identificación, evaluación, control y erradicación de la conducta de acoso en el trabajo, tiene que pasar por la creación de un programa compliance, adaptado al campo laboral y a la prevención de una conducta concreta, que conseguiremos a través de una mayor especialización, creando un programa de cumplimiento laboral que sea controlado por un experto; que llamaremos Compliance Officer. (p. 245).

Gran parte de la Jurisprudencia sobre procedimientos penales por acoso laboral, viene determinando el sobreseimiento o archivo de las causas por considerar que este tipo de delito, contemplado en el artículo

173.1 del Código Penal, y que define el tipo penal como “actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”, dentro de un ámbito laboral o funcional, entraña una imputación absolutamente genérica, sin concretar de manera específica los exactos comportamientos que se imputan a cada uno de los denunciados y sin identificar las fechas y situaciones en que se desarrollaron aquellos.

El seguimiento de la jurisprudencia de algunas Audiencias Provinciales, como la de Madrid, sección 29, nº 62/2011, de 10 de febrero; la de La Rioja, nº 111/2003, de 23 de mayo; la de Tarragona, nº 201/2004, de 6 de mayo; o la de Cantabria, nº 395/2007 de 7 de noviembre, entre otras, induce a esta consideración. Por otra parte, tampoco es infrecuente encontrarnos con Autos de archivo de este tipo de causas en los que el motivo es por la falta de relevancia penal de los hechos imputados en el escrito de querrela. En este último caso, los Autos de las distintas Audiencias Provinciales vienen determinando que la ausencia de indicios racionales de comisión delictiva es motivo suficiente para archivo o desestimación porque la imputación de los delitos hubiera exigido una identificación clara y precisa del supuesto agresor y de las supuestas acciones ejecutadas. Para evitar la excesiva judicialización de las relaciones laborales y el inquietante número de víctimas de acoso moral en el trabajo, es necesario implantar medidas preventivas. Los servicios de prevención, asistidos por los sindicatos y la Inspección, deberían ser los principales actores en la prevención del acoso; en virtud de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que impone el principio de obligar, identificar, evaluar y evitar los riesgos psico laborales.

Una posible solución al problema lo constituye la implantación del programa de cumplimiento normativo Compliance en las empresas españolas, que puede ser desarrollado con ayuda de un delegado de riesgo con la labor de control y seguimiento de los riesgos, entre los

cuales podemos incluir el acoso moral en el trabajo. La designación de un Compliance Officer en la empresa determinará la diferencia entre una empresa con riesgo de responsabilidad y otra con posibilidades de exención.

Rodríguez, M. (2013) realizó la siguiente tesis denominada “Acoso laboral en personal médico y paramédico de una clínica de consulta externa del instituto de seguridad social del Estado de México y municipios durante el año 2011” para optar el grado de Maestro en Administración en sistema de salud, este estudio fue realizado en la Universidad Autónoma del Estado de México. Este autor llega a las siguientes conclusiones:

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos afirmar la presencia de Mobbing en el personal médico y paramédico de la clínica de consulta externa del Issemym, por lo que se acepta la H1. Las prácticas de acoso laboral más frecuentes son las de estigmatización, por lo que se acepta la H2.

Las practicas de estigmatización comprenden : Aislamiento, generar culpa y comunicación deteriorada, in embargo, observamos que la violencia verbal se presentó con mayor frecuencia en los encuestados, por lo que se sugiere analizar de diferentes perspectivas, por ejemplo tomar en cuenta el porcentaje de respuestas afirmativas en cada variable y correlacionar con el número de sujetos que respondieron al menos una pregunta afirmativa a esta variable, para generar propuestas adecuadas para la atención de dichos problemas.

Con respecto a la H3 podemos afirmar que se acepta siempre y cuando se tomen las tres variables de manera conjunta, por separado ya observamos que no son las de mayor importancia pero sí se mantienen por encima de la media general.

Según Chappell y Di Martino (1999) las coacciones y el acoso psicológico han mostrado secuelas de violencia a pesar, de no incluir abiertamente violencia Física, lo que se reafirma también en la presente investigación donde se observó exceso de supervisión y control en el grupo de Encubiertos y siendo predominante nuevamente la violencia verbal, que es considerada en el grupo de muy violentas.

Sin duda, los hallazgos encontrados son muy importantes para el presente estudio, además de la institución, por lo que se recomienda la validación, y relación con factores psicosociales, demográficos y de salud, para obtener un mayor alcance. (p. 67).

La violencia en el trabajo ha llegado a ser un fenómeno alarmante en el mundo. El tamaño del problema es muy grande y existe información que confirma que puede ser abismal, además del enorme costo que genera y que puede ocurrir en varios ambientes o en algunos sectores que están particularmente expuestos.

En esta época de aguda intensificación de los ritmos de trabajo y de la productividad en las organizaciones, así como de competencia entre los trabajadores (por trabajo, por recursos, por acceso a las escasas opciones de desarrollo), una cuestión que está cobrando fuerza, es el acoso moral en el trabajo.

El acoso moral, también llamado mobbing, asume formas y direcciones diversas, se da bajo determinadas circunstancias y se presenta en una amplia gama de organizaciones. Es algo más que acoso sexual; es aquel que busca discriminar a los trabajadores viejos, enfermos, a los “atípicos”, a veces se trata de “novatadas” o “linchamientos” hacia trabajadores peligrosos para las rutinas laborales de las mayorías

2.1.2 Antecedentes Nacionales

A nivel nacional tenemos los siguientes antecedentes:

Condezo, M. (2012), realizó la investigación tesis titulada “Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios”, para optar el título profesional de abogado en la Universidad Privada Norbert Wiener, arribando a las siguientes conclusiones:

El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios.

Los principios laborales como directrices que permiten solucionar o llegar a una mejor resolución de un problema, no han sido tomados en cuenta a fondo al momento de tomar decisiones sobre la legalidad o no de esta norma vulneradora y discriminatoria de derechos, como es el cuestionado contrato administrativo de servicios.

Del presente estudio se ha comprobado que los contratos administrativos de servicios contienen los elementos esenciales para ser considerados como un contrato laboral, en consecuencia, la relación existente entre la persona que presta servicios y la entidad pública deviene en una relación laboral y no administrativa.

En la realidad los contratos administrativos de servicios tienen naturaleza laboral, pues en su contenido se presentan los elementos esenciales correspondientes a un contrato laboral y por ende el vínculo con la entidad contratante deviene en una relación laboral, datos importantes que han sido omitidos por el máximo intérprete de la ley.

La entrada en vigencia del régimen CAS otorgó derechos a los trabajadores que se encontraban bajo el régimen de los servicios no personales; sin embargo, ello no ha asegurado en su totalidad derechos laborales ni beneficios que les corresponde.

En algunos países existen regímenes laborales similares al nuestro con la diferencia que aquellos tratan de manera uniforme al personal contratado en el sector público sin que existan diversas modalidades de contratación en el sector público. Por otro lado, existen países que teniendo similar régimen laboral al nuestro han procurado en la medida de lo posible dotar casi de los mismos derechos como aquel que se encuentra bajo una relación laboral.

Los contratos administrativos de servicios vulneran el derecho de igualdad ante la ley, en el sentido que se trata de manera diferenciada a dos grupos de servidores que se encuentran en iguales condiciones de trabajo.

Existe discriminación laboral en los grupos de servidores pertenecientes al régimen de la contratación administrativa de servicios pues son tratados de manera diferenciada al tomar en cuenta criterios subjetivos por pertenecer a un grupo distinto, cuando en la realidad deberían pertenecer al ámbito laboral y no administrativo.

La sentencia que declara la constitucionalidad de los CAS, no se ha pronunciado sobre el fondo respecto al derecho de igualdad ni al principio de proporcionalidad o ponderación de la norma.

La Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, trae consigo beneficios y derechos que ha mejorado la calidad laboral de los servidores; sin embargo, esos derechos son otorgados a medias, puesto que aun no cuenta con una estabilidad laboral.

La norma precedente ha legalizado el despido arbitrario en el sentido que el empleador puede despedir sin causa alguna para lo cual será efectivo el pago de una indemnización correspondiente a tres meses. De manera que ahora se puede despedir cuantas veces lo vea necesario el trabajador pues al Estado solo le costará pagar tres meses de sueldo.

La derogación del cuestionado régimen provocaría una notable disminución económica por lo que la mejor solución sería la eliminación progresiva de la norma. Por lo que se debe tener en cuenta que no hace falta la creación de un nuevo régimen sino la eliminación progresiva de normas vulneradoras de derechos. (p. 100).

El autor propone unificar los regímenes laborales existentes y paralelamente eliminar progresivamente los contratos administrativos de servicios. Aplicar efectivamente los instrumentos internacionales por parte de los magistrados, sobre todo al momento de tomar decisiones respecto a la problemática de los CAS.

Establecer criterios claros sobre la regulación de la norma por lo que aún quedan puntos sin aclarar como el tiempo de duración de la norma que regula la eliminación progresiva, por lo que preocuparía una mayor permanencia de la norma en nuestro ordenamiento. Aplicar efectivamente las normas de derecho laboral y en especial la Constitución, donde establece el respeto de los derechos laborales y el derecho fundamental del derecho al trabajo.

El respeto de nuestros derechos comienza por nosotros mismos y de hacerlo valer cuando se sienta que los derechos están siendo vulnerados. Procurar la solución efectiva y más favorable en temas relacionados a los contratos administrativos de servicios.

Informar a la población y al sector que se encuentra bajo este régimen sobre temas relacionados al contrato administrativo de servicios, a fin de crear una cultura laboral que permita posteriormente la defensa de los derechos de cada trabajador. Procurar un diálogo alturado entre los afectados -trabajadores- y los empleadores - Estado- a fin de encontrar mejores soluciones que permitan tomar decisiones que favorezcan al trabajador.

Laiza, J. (2018) realizo la tesis denominada “Fundamentos jurídicos para regular la Ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los Derechos Laborales”, para opta el título profesional de abogado en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, arribando las siguientes conclusiones:

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.

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.

Los actos de hostilidad y el mobbing difieren en cuanto a los sujetos y elementos, sin embargo, ambos tienen como 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.

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. (p. 121).

El autor nos menciona que 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.

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.

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.

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

Gutiérrez, W. (2019), realizó la tesis denominada “La desigual regulación laboral entorno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador” para optar el grado académico de Magister en Derecho del trabajo y de la seguridad social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, el autor arribó a las siguientes conclusiones:

La falta grave laboral, de acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, supone un incumplimiento de parte del trabajador, de tal gravedad que hace imposible la subsistencia de la relación laboral que tiene con el empleador, quedando habilitado éste último, a terminar con la relación de trabajo por causa justa.

Los actos de hostilidad, regulados también por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, son los comportamientos, materializados a través de acciones concretas, cometidas por el empleador en perjuicio de uno o más trabajadores, haciendo imposible la subsistencia de la relación laboral.

A pesar de que falta grave y los actos de hostilidad son figuras jurídicas similares, las cuales responden a señalar las faltas que cometen el

trabajador y el empleador en el marco de la relación laboral, nuestra legislación les ha otorgado un tratamiento diferenciado en cuanto a sus consecuencias jurídicas.

Nuestra legislación laboral establece que, cuando el trabajador comete una falta grave deberá ser sancionado con el despido por causa justa, no pudiendo continuar con la relación de trabajo. Sin embargo, cuando es el empleador quien comete un acto de hostilidad, los cuales son equiparables a las faltas graves, se le otorga al empleador la posibilidad de enmendar su conducta y de continuar con la relación laboral.

La diferenciación de trato que existe entre la falta grave y los actos de hostilidad encuentra una razón justificada la cual es el principio de continuidad laboral, que significa la posibilidad de que el trabajador pueda continuar con su trabajo, el cual a su vez es un bien superior en nuestro ordenamiento jurídico y, por lo tanto, no se quiebra el principio de igualdad.

De acuerdo a nuestra consideración hemos clasificado a los actos de hostilidad en: actos subsanables, en los cuales, a pesar de haberse cometido un daño en perjuicio del trabajador, el empleador puede realizar una acción posterior que sirva para reparar dicha afectación y actos no subsanables, los cuales afectan derechos fundamentales siendo el grado de afectación de tal magnitud que el daño producido se torna irreparable.

De los 7 actos de hostilidad estipulados en nuestra legislación laboral, a nuestro criterio 4 pueden ser subsanables: falta de pago de

remuneración, reducción de categoría, remuneración o incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador, traslado del trabajador, inobservancia de medidas de higiene y seguridad en el trabajo; mientras que 3 actos de hostilidad no pueden ser subsanables: actos de violencia, discriminación, actos contra la moral y hostigamiento sexual.

A pesar de que existen actos de hostilidad que pueden llegar a ser subsanables, esta subsanación que realiza el empleador es de mala fe pues este recién enmienda su inapropiada conducta cuando el trabajador le notifica que está siendo hostilizado.

Los actos de hostilidad merecen ser sancionados, no siendo suficiente la indemnización económica estipulada por nuestra legislación laboral en caso el trabajador opte por darse por despedido y se configure el despido arbitrario.

En los actos de hostilidad no subsanables, debería otorgarse, además de una indemnización por despido arbitrario, una indemnización por daño moral debido a que el acto de hostilidad cometido en perjuicio del trabajador hizo insalvable la relación laboral.

La existencia o no del daño moral en contra del trabajador para la procedencia de la indemnización adicional contemplada en los actos de hostilidad no subsanables, quedará supeditada a la probanza de que efectivamente el empleador cometió un acto de hostilidad en contra del trabajador que hizo imposible la subsistencia de la relación laboral,

configurándose un daño moral en caso hubiese existido un acto de hostilidad no subsanable.

En el caso de los actos de hostilidad que pueden ser subsanables, si bien la relación laboral puede continuar, debiera existir una sanción económica para el empleador para que no vuelva a cometer ese acto de hostilidad en contra del trabajador, siendo la vía judicial la idónea para el reclamo de dicha indemnización. (p. 77).

Es importante recordar que, cuando un trabajador comete alguna falta, el empleador tiene la potestad de sancionar al trabajador, ya sea mediante amonestación verbal/escrita, suspensión temporal o despido en caso la falta cometida revista de una gravedad tal que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

En ese sentido, consideramos que el empleador debería también ser sancionado si es que cometió un acto de hostilidad en perjuicio del trabajador; más aún si a pesar de haber cometido alguno de estos actos, recién subsanó su conducta cuando el propio trabajador fue quien se lo requirió de manera escrita.

Como es imposible que el trabajador sancione al empleador con una amonestación escrita/ verbal o con una suspensión temporal, proponemos que la sanción que reciba el empleador sea económica.

De esta manera se sancionaría al empleador por esta conducta: haber cometido un acto de hostilidad en contra del trabajador, con el agravante de no haber subsanado su conducta hasta que el propio trabajador así lo haya requerido y a la vez se estaría compensando al trabajador por la falta ocasionada en su perjuicio.

En ese sentido, concordamos con lo señalado por el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Previsional y Laboral que señala que “el empleador que agrede un derecho laboral de rango constitucional merece una sanción impuesta por el sistema jurídico, y esta consiste en

la indemnización de todos los daños y perjuicios que el trabajador ha sufrido”.

En ese sentido, es claro que debiéramos establecer una sanción punitiva para que el acto de hostilidad cometido por el empleador no vuelva a suceder. Ahora bien, consideramos que la vía idónea mediante la cual se determinará esta sanción económica al empleador es la vía judicial. De esta manera, el trabajador podrá continuar con la relación laboral y a la vez recibirá una compensación por los actos de hostilidad cometidos en su contra, lo que será determinada por un juez laboral.

Con nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo, el trámite del proceso laboral sería mucho más rápido y, de esta manera, el acto de hostilidad cometido por el empleador no quedaría impune.

Así, se evitaría lo que actualmente sucede en la práctica: el empleador hostiliza constantemente al trabajador para que éste renuncie y sólo cesa o realiza sus descargos cuando el trabajador está a punto de darse por despedido, generando el despido indirecto y su posterior indemnización. Sin embargo, una vez superada esta situación, el empleador vuelve a repetir estos mismos actos una y otra vez.

De esta manera, este ciclo vicioso se repetirá hasta que el trabajador se cansa de esta situación y termine renunciando, hecho que favorecería al empleador puesto que no tendría la necesidad de pagar una indemnización por despido arbitrario.

Con la propuesta que nosotros planteamos, el empleador lo pensaría dos veces antes de hostilizar al trabajador ya que éste tendría la posibilidad de continuar su relación laboral, preservando su trabajo, y a la par seguir un proceso judicial en busca de una indemnización por el acto de hostilidad cometido en su contra.

Quiroz, M. (2018) realizó la tesis denominada “Hostilidad laboral y su aplicación concreta en la sentencia de vista N° 463-2015 Ancash”, para

obtener el título profesional de abogado por la Universidad San Pedro de Huaraz. El autor llegó a las siguientes conclusiones:

Los actos de hostilidad laboral son considerados también como una forma de despido indirecto dentro de la legislación laboral peruana. La hostilidad laboral o moral afecta gravemente la relación laboral y hace inviable la relación laboral de buena fe y dentro de los cánones normales.

Los actos de hostilidad son actos que realiza el empleador en el ejercicio ilegal de su poder de dirección, vulnerando así la dignidad de la persona con la finalidad de que el trabajador de por finalizado la relación laboral. La hostilidad en los actos tiene como fundamento el no otorgar una indemnización que correspondería al trabajador en caso de despido, por lo cual es una figura que en la actualidad se evidencia en muchos lugares de trabajo. (p. 72).

Los actos de hostilidad laboral tienen su regulación legal dentro de régimen laboral de la actividad privada, en donde se evidencian diversas apreciaciones y consideraciones, llegándose a establecer diferentes peculiaridades a nivel jurisprudencia por parte de la Corte Suprema; sin embargo, el despegue del tratamiento jurisprudencial del Tribunal Constitucional se estableció en los actos de discriminación laboral en caso de VIH, por ejemplo.

Los actos de hostilidad laborales constituyen una forma provocar en el trabajador su disposición a la renuncia voluntaria, es por ello que se considera que una forma de despido tiene como acciones legales alternativas el aviso previo, así como el cese de los actos de hostilidad laboral o la terminación de la relación laboral declarada por el Juez.

Se estudia doctrina, normatividad o legislación laboral vigente y así como el análisis del derecho comparado en donde se podrá establecer

diversas apreciaciones y valoraciones sobre los actos de hostilidad y así establecer conclusiones y recomendaciones; bajo dicha situación se podrá analizar la casuística concreta sobre los actos de hostilidad laboral contenido en el expediente judicial que contiene sentencias de primera y segunda instancia.

Núñez, K. (2019) realizó la tesis denominada “El Hostigamiento Laboral-Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad, Integridad Física y Psicológica, de los Trabajadores del Sector Público de la UNSA-Sección Consejería y Limpieza, Arequipa-2018”, para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias: Administración (MBA) con mención en gerencia de Recursos Humanos. El autor llegó a las siguientes conclusiones:

Concluimos que el Hostigamiento Laboral es toda conducta y comportamiento hostil, intencional, agresivo y contrario a las buenas prácticas en las relaciones laborales, manifestadas por una o varias personas, las cuales son sistemática y prolongadamente aplicada, y dirigida contra un compañero de trabajo, el jefe o el subordinado, con el único propósito de destruirlo moral, psicológica y laboralmente, con el objetivo de que la víctima se retire de su trabajo. Cuando el trabajador es acosado se encuentra en un estado de indefensión por la falta de normatividad, afectando su salud y situación laboral, así mismo ocasiona que se produzcan abusos en todos los niveles de la institución, vulnerando derechos constitucionales y laborales, por lo tanto la única forma de combatirlo es que el acosador sea sancionado y el acosado se sienta apoyado y respaldado legalmente, solo así se cumplirá el mandato constitucional de respeto a la dignidad de la persona humana,

que coadyuvará al bienestar y progreso de las empresas y sus trabajadores.

Las consecuencias que trae consigo el Hostigamiento Laboral afecta específicamente a la dignidad del trabajador, ya que la dignidad es el bien máspreciado que tiene todo ser humano, el Hostigamiento Laboral atenta directamente contra este bien jurídico protegido por la constitución y el estado, esta afectación queda demostrada, cuando el trabajador se retira voluntariamente de su trabajo, o solicita el cambio a otra Sección.

De los resultados obtenidos aplicado el cuestionario, se llega a la conclusión que una de las causas que ocasiona este Hostigamiento Laboral es la agresión verbal o física de causar daño a la otra persona siendo su compañero de trabajo, es decir sea de forma vertical u horizontal, también lo origina la distribución de tareas o funciones que tiene a cargo el trabajador de esta Sección de conserjería y limpieza, porque por la sobre carga de trabajo o por el contrario muchos lo ven como un trabajo repetitivo aburrido a veces inútil o mal realizado, quitando crédito a la persona que lo desarrolla vulnerando sus derechos, es por eso que en la institución se presenta este Hostigamiento Laboral o Mobbing y al final todo esto repercute en la salud física y psicológica del trabajador además de en su vida social, familiar, economía y sus relaciones interpersonales entre compañeros. La relación que existe entre el Hostigamiento Laboral y los derechos vulnerados de los trabajadores, realizada la investigación y luego de

describir los resultados se tiene que reconocer que lamentablemente estos trabajadores son los que están expuestos a convertirse en víctimas de actos de violencia psicológica, en algunos casos es física pues estos resultados indican haber sufrido de agresiones verbales, intimidación y amedrentamiento, lo cual ocasiona que se vean vulnerados sus derechos a la dignidad, integridad física y psicológica de los trabajadores del sector público de la Sección de conserjería y limpieza de la UNSA. (p. 128).

Como recomendación general a la conclusión y resultado de la investigación es que se debe proponer en la Universidad Nacional de San Agustín un plan de eliminación de cualquier tipo de Hostigamiento Laboral o Mobbing, creando, por ejemplo, sistemas de alerta y de comunicación, de acceso a todos los trabajadores para que puedan informar de la ocurrencia del evento, antes o en proceso, y no como resultado de su realización.

Se recomienda que el Reglamento de Organización y Funciones que fue aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 046-2010 sea modificado, teniendo en cuenta que los derechos de los trabajadores que se están vulnerando a los Servidores Administrativos dentro de la universidad como es el caso del Hostigamiento Laboral en caso de replantear la sanción para el personal que hostigue laboralmente a sus compañeros de trabajo, actuando como acosadores.

Se recomienda que una de las formas para restringir el Hostigamiento Laboral es reestructurar el reglamento general de trabajo de la Universidad Nacional de San Agustín, que norma la prestación de servicios y el comportamiento laboral de todo el personal docente y administrativo tanto nombrado como el personal con contrato CAS, específicamente el Capítulo V, que trata los temas laborales, sobre todo

que hagan prevalecer la igualdad ante la ley para todos, sea personal administrativo y docente, y en cuanto al trato y oportunidades, cumpliendo con el objetivo que tiene la oficina de Universitaria de Personal de apoyar al personal, mantener un buen clima laboral y calidad de vida en el trabajo.

Es importante también recomendar que los sindicatos de trabajadores de la universidad de San Agustín (SITUNSA, SUTUNSA), brinden el apoyo correspondiente a los trabajadores que al no ser escuchado por sus superiores por el Hostigamiento Laboral que viene padeciendo estos puedan intervenir para hacer respetar sus derechos y se sientan respaldados, por sus propios compañeros.

La oficina que también debe intervenir en este tema y que debe estar al tanto sobre este tipo de conflictos que se está suscitando en esta institución además de trabajar en conjunto con la Oficina Universitaria de Personal y la Oficina de Servicio Social es la oficina de Control Interno la cual debe elaborar un proyecto sobre no al Hostigamiento Laboral o Mobbing, es decir actuar en prevención y brindar apoyo a los servidores que están siendo acosados por sus propios compañeros y jefes de trabajo, es decir planificar y proponer sanciones para que sea aprobado y se pueda poner en práctica el rechazo a los hostigadores que en el fondo son personas que tiene un cierto tipo de trastorno que hacen que la actividad laboral sea un tormento y la institución sea sentida como institución tóxica.

2.2 Bases teóricas

Pues bien, tenemos las siguientes bases teóricas relacionadas con los siguientes temas que giran en torno a nuestra investigación:

2.2.1 Hostilidad laboral

El acoso laboral, también conocido como acoso moral, hostigamiento laboral o "mobbing", es la acción de una persona o grupo de personas que tienen como objetivo producir miedo o terror afectado hacia su lugar de trabajo. Esta víctima de acoso laboral recibe una violencia psicológica a través de actos negativos en el trabajo por parte de sus compañeros; estos actos pueden provenir de subalternos al jefe (vertical y ascendente) o del jefe a subalternos (vertical descendente); se llevan a cabo de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado (meses o años).

Aquellas personas pretenderán hostigar, intimidar o perturbar hasta que el trabajador victimado renuncie a su puesto o pida traslado hacia otra área.

Para la revista *El Mobbing o Acoso Moral Laboral* (2006) El acoso laboral es un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio (p. 23).

Al respecto, el profesor Sergio Gamonal define el acoso moral laboral como un "proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio" (p. 23)

En efecto, Leymann señaló que: "El Psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y 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 hostigamiento 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 de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social" (pag.12)

En conclusión, el acoso laboral implica una afectación a la dignidad de la persona del trabajador.

2.3.2. Nivel Psíquico

Para la asociación psiquiátrica americana (2005) establece que la depresión se trata de un estado de ánimo en extremo deprimido que dura al menos dos semanas e incluye síntomas cognoscitivos (como sensaciones de poca valía y de indecisión) y funciones físicas perturbadas a tal punto que la más ligera actividad o movimiento exige un esfuerzo abrumador. El episodio se acompaña por lo común de una marcada pérdida de interés y de la capacidad de experimentar cualquier placer de la vida, incluidas las interacciones familiares o los amigos y los logros laborales o escolares.

Para Feldman (2005) sostiene que cuando los psicólogos hablan de depresión mayor no se refieren a la tristeza de experimentar las desilusiones normales de la vida; cierta forma de depresión es normal después del rompimiento de una relación duradera, de la muerte de un ser querido o de la pérdida de un empleo. Quienes sufren depresión mayor experimentan sentimientos similares, pero la gravedad suele ser mucho mayor. Llegan a sentirse inútiles, despreciables y solos, y no ven con esperanza el futuro. Algunos sentimientos pueden durar meses o

incluso años. Lloran sin control, sufren perturbaciones de sueño y llegan a correr el riesgo de suicidarse.

Según Barlow y Durand (2001) el origen de los trastornos del estado del ánimo es debido a diversos factores biológicos, por influencias genéticas hereditarias; psicológicos, como sucesos estresantes de la vida, el desamparo aprendido; y, sociales y culturales, que corresponden a la insatisfacción o fracaso en las relaciones maritales.

Según define Rie (1996) la depresión como una actitud de desaliento junto con sentimientos de inutilidad, ansiedad y cólera. Los síntomas pueden variar considerablemente. Un joven pudiera sufrir ataques de ansiedad. Otro pudiera estar siempre cansado, sin apetito, sin poder conciliar fácilmente el sueño, y pudiera perder peso o sufrir una serie de accidentes. Algunos jóvenes tratan de ahogar la depresión en placeres: fiestas constantes, promiscuidad sexual, vandalismo, borracheras, y así por el estilo. A los que sufren de depresión grave les parece que nunca mejorarán, que no hay un mañana.

Por su parte Morris (1992) afirma que la depresión es cuando la persona se encuentra en estado abrumado de tristeza, sufrimiento y sentimiento de culpabilidad, el deprimido es incapaz de experimentar placer con las actividades que antaño disfrutaba, se ve cansado y apático, algunas veces ni siquiera consigue tomar las decisiones comunes y más sencillas.

Según la Organización Mundial de la Salud, en el CIE 10 (1992) la persona que padece humor depresivo presenta una pérdida de la capacidad de interesarse y disfrutar de las cosas, una disminución de vitalidad que lleva a una reducción de su nivel de actividad y a un cansancio exagerado, que aparece incluso tras un esfuerzo mínimo. Otras manifestaciones son la disminución de la atención y concentración, la pérdida de la confianza en sí mismo y sentimientos de inferioridad, ideas de culpa y de ser inútil, una perspectiva sombría del futuro, pensamientos y actos suicidas o de autoagresiones, trastornos del sueño

y pérdida del apetito.

Según Sarason y Sarason (1996) la depresión es un trastorno del estado de ánimo que se caracteriza por un sentimiento penetrante de tristeza que puede comenzar después de alguna pérdida o un suceso estresante, pero que continúa mucho tiempo después. Son característicos los patrones de pensamiento inapropiado que generalizan todos los eventos como una calamidad.

2.3.3. Nivel Físico

“Pines y Aronson (1988) hacen una definición que es más amplia. Dicen que el burnout es: “el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes”

Para Riquelme Alfonso, (2006) Los causantes de conductas de mobbing o acoso psicológico han sido considerados como intimidadores en serie, mediocres inoperantes activos, perversos narcisistas, acosador psicopático y acosador paranoide. Para las víctimas, las consecuencias pueden ser devastadoras no solo desde un punto de vista físico sino también desde el psicológico dando origen a cuadros de estrés, trastornos de ansiedad, alteraciones del sueño, depresión e incluso intentos de suicidio.

Realización de comentarios injuriosos, con ridiculizaciones públicas, relativas al aspecto físico o las ideas o convicciones políticas o religiosas.

2.3.4. Nivel Social

En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo. La salud del individuo se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre (personas que

le provean de afecto, comprensión consejo, ayuda) tanto en el ámbito laboral como en el extra laboral.

Es bien sabido por todos que la denominada “conducta antisocial” constituye, desafortunadamente, un tema de relevancia social indiscutible en la actualidad, no sólo por las graves consecuencias que a nivel social, familiar, escolar o jurídicamente conlleva, sino también, por los efectos tan devastadores que acarrea al propio trabajador.

Puede tener graves consecuencias sociales, desde la pérdida de horas laborables hasta el suicidio, el tratamiento para la depresión incluye medicación o psicoterapia.

Kazdín y Buela-Casal, (2002). La conducta antisocial hace referencia básicamente a una diversidad de actos que violan las normas sociales y los derechos de los demás. No obstante, el término de conducta antisocial es bastante ambiguo, y, en no pocas ocasiones, se emplea haciendo referencia a un amplio conjunto de conductas claramente sin delimitar. El que una conducta se catalogue como antisocial, puede depender de juicios acerca de la severidad de los actos y de su alejamiento de las pautas normativas, en función de la edad del niño, el sexo, la clase social y otras consideraciones. No obstante, el punto de referencia para la conducta antisocial, siempre es el contexto sociocultural en que surge tal conducta; no habiendo criterios objetivos para determinar qué es antisocial y que estén libres de juicios subjetivos acerca de lo que es socialmente apropiado.

2.3.5. Conducta hostil o abusiva

Como toda conducta de acoso, el acoso moral debe consistir en un tratamiento hostil o abusivo hacia una persona, en el presente caso, hacia un trabajador. Esta conducta puede presentarse de diversas maneras, en razón de las múltiples relaciones que pueden configurarse en el marco de las relaciones laborales. Así, por ejemplo, si partimos de

que es el empleador o su representante quien ejerce la conducta hostil o abusiva contra el trabajador, ésta podría configurarse a través de un ejercicio abusivo de su poder de dirección, ya sea dictando órdenes o sancionando fuera de los alcances del principio de razonabilidad que rigen las relaciones laborales o realizando actos que impliquen una discriminación del trabajador afectado.

De otro lado, la conducta hostil o abusiva también puede manifestarse en omisiones por parte del agresor, por ejemplo, otorgar un determinado beneficio al personal y excluir al trabajador que se pretende agredir.

La judicatura española que ha resuelto varios casos sobre esta materia ha encontrado como comunes manifestaciones del acoso moral las siguientes:

Aislamiento social del trabajador.

Apartamiento del trabajador de sus funciones de mayor responsabilidad, asignándole funciones inferiores que no corresponden a su cargo.

Crítica y minusvaloración del trabajo de la víctima ante otros compañeros.

Agresiones físicas o verbales.

2.3.6. Conducta hostil o abusiva de manera frecuente y sistematizada

Para la configuración del acoso moral no basta que se verifique la existencia de conductas hostiles o abusivas de manera aislada; debe tratarse de conductas frecuentes y sistematizadas que atenten contra la dignidad del trabajador afectado. Al respecto, el profesor Leymann considera que, para la determinación de la frecuencia de la agresión, según estadísticas, las agresiones deben producirse por lo menos una vez por semana por un período de por lo menos seis meses.

2.3.7. Conducta hostil o abusiva por el empleador a trabajadores

Los sujetos activos del acoso moral o mobbing son obviamente personas naturales, quienes pueden tener la calidad de empleador o de sus representantes, ser otros trabajadores de la empresa o inclusive terceros ajenos a la relación laboral entre el trabajador afectado y su empleador.

Dentro del concepto de empleador incluiremos al personal de dirección, según lo define el artículo 43º del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante la "LPCL":

"Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial." Asimismo, consideramos debe incluirse también como empleador al funcionario jerárquicamente superior al trabajador afectado, quien, por delegación, ejerce las facultades de dirección a nombre del empleador.

En cuanto a otros trabajadores como sujetos activos del acoso moral, no considerados en el supuesto anterior, puede tratarse de cualquier otro trabajador de la empresa cuyo cargo puede ser o del mismo nivel del trabajador afectado con el acoso, o de un nivel inferior o superior.

Es posible que el acoso moral sea efectuado por otro trabajador que tenga un cargo superior al del trabajador afectado, no comprendido en el concepto de empleador al que hemos hecho referencia en los párrafos precedentes. Al respecto, debemos señalar que puede tratarse de un superior que no ejerce facultades de dirección sobre las labores del trabajador afectado, por cuanto aquél no se encuentra bajo su área de actuación. Por ejemplo, sería el caso del mobbing realizado por un jefe de un área distinta a la que pertenece el actor. El acoso moral puede ser

ejercido por un trabajador de inferior categoría a la del trabajador afectado, con lo cual, también sería posible, el acoso moral contra el personal de dirección.

En relación a las personas que realizan actividades en el centro laboral bajo modalidades formativas, somos de la opinión que debieran ser consideradas también como posibles sujetos activos de un acoso moral, debido a que también forman parte integrante de la empresa y se relacionan con su personal.

Un supuesto que merece especial análisis es el acoso moral que ocurra dentro del marco de una relación laboral, pero que sea realizado por un tercero ajeno a la relación laboral entre empleador y trabajador. Tal sería el caso, por ejemplo, del acoso moral que pudiera ser realizado por un trabajador destacado por una empresa de intermediación laboral al centro de trabajo, o el trabajador de un contratista o subcontratista o el trabajador de un cliente del empleador, con el cual el trabajador afectado debe mantener una relación frecuente. Al respecto, si bien estas terceras personas son ajenas a la relación laboral del trabajador afectado con su empleador, en la medida que el acoso moral se da con ocasión de la prestación de los servicios laborales del trabajador afectado, el acoso que estas personas pudieran ejercer debieran encontrarse incluidas en el concepto de mobbing.

2.3.8. Conducta hostil o abusiva hacia un trabajador determinado

En efecto, la conducta hostil o abusiva debe tener como finalidad afectar moralmente a una persona determinada, en el presente caso, a un trabajador determinado. Dentro del concepto de persona afectada debemos incluir también a las personas que se encuentran realizando en la empresa una actividad de formación (modalidad formativa), siguiendo el mismo criterio señalado en el punto anterior.

Este aspecto se encuentra estrechamente vinculado a la intencionalidad de la conducta del acosador, pues, debe en todo

momento tener la intención de afectar a un trabajador determinado.

2.3.9. Afectación de la dignidad y de la integridad psíquica o física del trabajador

Este es uno de los elementos más importantes en la configuración del acoso moral en el trabajo, porque de aquél derivará la importancia de otorgar una protección adecuada al trabajador afectado por este fenómeno laboral.

En cuanto a la afectación de la dignidad del trabajador, consideramos que toda conducta abusiva siempre afectará su dignidad.

Respecto a la afectación de la integridad psíquica o física, no necesariamente puede ocurrir ante reiteradas conductas hostiles o abusivas contra el trabajador, dado que ello dependerá de la personalidad de cada ser humano para enfrentar determinadas situaciones. A nuestro entender, para la configuración del acoso moral, siempre deberá existir un daño físico o psíquico en el trabajador. Algunos autores, como Gorelli y Gómez, consideran que no es necesaria la verificación de un daño a la integridad psíquica o física del trabajador para determinar la existencia de un acoso moral, ya que para que ésta se configure debe verificarse únicamente que existió una agresión frecuente contra el trabajador.

Particularmente, somos de la opinión que, según la definición de acoso moral o mobbing –si bien proveniente de otras disciplinas distintas al Derecho– es necesaria la existencia de un daño psíquico o físico en el trabajador para que podamos hablar de esta figura, pues de lo contrario estaríamos ante otro tipo de fenómeno. En todo caso, estará en manos del legislador optar por un punto de vista o el otro.

2.3.10. Síntomas del mobbing

Los investigadores alemanes C. Knorz, D. Zapf y M. Kulla, (1996) han recopilado un listado con cerca de treinta y nueve acciones utilizadas para provocar acoso psicológico en el puesto de trabajo, de éstas, las más habituales son: prohibir a la víctima charlar con sus compañeros, no dar respuesta a preguntas verbales o escritas, instigar a los compañeros en contra de la víctima, excluirlo de las fiestas organizadas por la empresa y de otras actividades sociales, los compañeros evitan trabajar junto a la víctima, se le habla de modo hostil y grosero, entre muchas otras.

Según informa Hirigoyen, la sintomatología es bastante típica: cuando el acoso es incipiente los síntomas de la víctima son parecidos al estrés (cansancio, nerviosismo, insomnio, jaquecas, trastornos digestivos, lumbalgias, etc.) con una peculiaridad: el sentimiento de impotencia, de humillación y la idea de que “no es normal”.

Si el acoso continúa y se intensifica la persona acosada puede caer en un estado depresivo mayor, caracterizado por sentimientos de tristeza, baja autoestima, culpa y abulia, incluso con riesgo suicida. A lo anterior se añade una gran diversidad de trastornos psicósomáticos que se van agravando en la medida que el acoso progresa: la víctima adelgaza o engorda mucho y rápidamente, sufre problemas digestivos (gastralgias, colitis, úlceras gástricas) o endocrinos (alteraciones de la tiroides, desarreglos menstruales), hipertensión arterial incontrolable, vértigos, enfermedades de la piel, etc.

Si el acoso se prolonga durante varios meses o años deja huellas indelebles en la personalidad del acosado, que pueden ir desde el estrés postraumático a modificaciones psíquicas severas. La persona puede desarrollar una neurosis traumática o incluso llegar a la psicosis. (Cáceres, 2004:63).

2.3 Bases legales

A continuación, se presentará cual es la base legal en la cual reposa la presente investigación científica:

2.3.1 Normas internacionales

Convención Americana sobre derechos humanos

Artículo 24. Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Pacto Internacional de los Derecho Civiles y Políticos

Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)

Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Declaración Universal de Derecho Humanos (1948)

Artículo 23

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

2.3.2 Normas nacionales

Constitución política del Perú

Artículo 1

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado.

El Decreto Supremo N° 003-97-TR – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Artículo 30º.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.

La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.

El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.

La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.

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

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

Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

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. Los

actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley de la materia.

Artículo 35°.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30° de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:

Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndole al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,

La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Ley N° 9463

Disponiendo que la reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará los derechos adquiridos por servicios ya prestados, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas hasta el momento de la reducción.

Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.-

Esta Ley tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera que sea la forma jurídica de esta relación.

La Ley N° 27942 regula el concepto de hostigador como toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual; así, también se refiere al hostigado como toda persona varón o mujer que es víctima de hostigamiento sexual.

Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0009-2004-AA/TC

"(...) Al respecto, la posibilidad de reducir las remuneraciones está autorizada expresamente por la Ley N° 9463, del 17 de diciembre de 1941, siempre que medie aceptación del trabajador. Igual situación es contemplada, contrario sensu, por el Artículo 30º, inciso b), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y el Artículo 49º de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR, que consideran la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría como acto de hostilidad equiparable al despido (...).".

Si bien es cierto que por el poder de dirección se reconoce al empleador la facultad de modificar las condiciones de trabajo con vistas al ejercicio de las actividades económicas y su adaptación a los requerimientos del mercado, este poder se encuentra limitado por el principio de razonabilidad el cual es definido como aquel principio jurídico que "... se opone a lo arbitrario, remite a una pauta de justicia (...) exigiendo que cualquier norma o decisión (...) responda a un fin lícito (la decisión debe obedecer a causas objetivas de justificación basadas en criterios de verdad y de justicia) y que los medios utilizados para conseguirlo sean proporcionales (los medios empleados para alcanzar el fin perseguido sean necesarios, adecuados y proporcionados)"

2.4 Definición de Términos Básicos

Pues bien, tenemos las siguientes bases teóricas relacionadas con los siguientes temas que giran en torno a nuestra investigación:

- 1) Hostilidad laboral.-** Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto hay que señalar que en

solo determinados supuestos las modificaciones de las condiciones de trabajo puede ser materia de impugnación por parte de los trabajadores, y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico.

- 2) **Derecho al trabajo.**- El fundamento constitucional del derecho al trabajo, se encuentra en el artículo 22º de la Constitución Política de 19931 , por lo cual queda establecido que el trabajo más que un deber es un derecho que dignifica a la persona como pieza fundamental de la sociedad y sujeto de protección por parte de Estado.

Como bien señala nuestra Carta Política, el derecho al trabajo es un derecho que tiene toda persona; no obstante, la precariedad de acceso a un empleo en nuestro país demuestra que no todos pueden acceder a ella precisamente por la falta de empleo.

- 3) **Prestación personal.**- Por prestación personal se entiende que la labor o actividad debe ser realizada por el contratado sin delegación alguna, así la norma señala que: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. (...)”.

La prestación del servicio es indelegable, por lo que el trabajador debe laborar de manera directa, estableciendo así una relación laboral con el empleador. Por su parte la doctrina señala que la prestación personal es “uno de los elementos básicos del contrato de trabajo”, entendiéndose como tal, aquella actividad que debe ser realizada por el propio trabajador sin opción a que pueda delegarlo; sin embargo, esto no determina que siempre se tratará de un contrato laboral, puesto que también en contratos como la locación de servicios se encuentra presente la prestación personal.

Respecto a los servidores del régimen CAS, como sabemos la contratación de un servidor bajo este régimen se da en razón de una convocatoria previa y siempre que reúna los requisitos que señala la entidad contratante, y precisamente por el perfil que cumple el postulante es contratado para

realizar labores propias, por lo que debe cumplir las actividades encomendadas y señaladas de manera directa para el empleador.

- 4) **Subordinación.-** La subordinación es un elemento “propio del contrato de trabajo”, en ese sentido, el contratado se encuentra en una relación de subordinación toda vez que el trabajador se encuentra bajo la supervisión de su o sus jefes directos o del empleador.

La norma señala que por el elemento subordinación se entiende que: “(...) el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (...)”.

Es importante señalar que si no existiera este elemento sería imposible alegar que existe un vínculo laboral con la entidad contratante, pues constituye un elemento relevante y esencial para determinar que estamos bajo una relación laboral.

En cuanto a los CAS, tanto la norma que la regula como su reglamento refieren que la prestación de servicios del contratado se realiza de manera no autónoma o subordinada. Bajo esa premisa, podemos afirmar que los CAS al cumplir con ese elemento esencial de subordinación -determinante para establecer un vínculo laboral-, convierte un contrato administrativo en un contrato laboral.

- 5) **Remuneración.-** Es uno de los principales elementos de la relación laboral o del contrato de trabajo, entendida también como la retribución correspondiente al trabajador por los servicios prestados.

Además de constituir un elemento esencial en la relación de trabajo, es un derecho fundamental que se encuentra reconocida en la Constitución y en las normas que regulan el derecho laboral, toda vez que señala que:

“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (...)”.

En ese sentido, la remuneración es una retribución, compensación que por derecho le corresponde por la realización de una actividad subordinada y personal.

6) Contratación laboral.- El contrato laboral es aquel acto jurídico celebrado entre el trabajador y el empleador, que tiene por objeto establecer un vínculo laboral, mediante el cual el trabajador está obligado a la prestación personal de sus servicios y el empleador a otorgarle una remuneración.

Es a través de un contrato laboral que el trabajador puede obtener ingresos económicos, acceder a beneficios sociales y a la estabilidad laboral una vez superado el período de prueba.

Si bien un contrato laboral conlleva a tener ciertos derechos o beneficios como consecuencia de ese vínculo laboral, cuando hablamos de estabilidad laboral debemos considerarla como una estabilidad relativa pues aun la contratación laboral en el Perú resulta precaria en cuanto a su regulación.

7) 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 acápite, con la definición

propuesta por Piñuel, que en nuestra opinión realiza una aproximación a su definición y elementos, describiéndolo 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).

- 8) **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).

- 9) **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.
- 10) **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).

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Análisis de Resultados

De acuerdo a la investigación cualitativa que se sigue en el presente trabajo, tenemos que se plantearán una serie de preguntas a especialistas en la materia los cuales nos ayudarán a legitimar la presente investigación:

Preguntas a especialistas del problema planteado	Respuesta del perito 1	Respuesta del perito 2	Respuesta del perito 3	Interpretación
1.-¿Cómo puede ser definido el acoso laboral en relación al hostigamiento?	El acoso laboral es un conjunto de acciones u omisiones, en relación al ámbito de las relaciones	El acoso laboral son un cúmulo de acciones que las realizan los empleadores hacia sus	El acoso laboral es considerado en el derecho del trabajo como una conducta hostil por parte	El acoso laboral es un fenómeno muy común en diversos sectores laborales de

	<p>laborales públicas y privadas, mediante la cual uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud de los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio.</p>	<p>trabajadores, con la finalidad de generar un ambiente hostil hacia sus víctimas, generando un daño considerable en la dignidad de los trabajadores, consiguiendo de esta forma un dominio de sumisión sobre sus víctimas.</p>	<p>del empleador sobre sus trabajadores, con la finalidad de generar un daño en la dignidad de la persona, y buscando de esta forma fines privados.</p>	<p>nuestro país, el poder que tiene el empleador sobre el trabajador merma su conducta hacia una hostil e intimidatoria, creando de esta forma un ambiente laboral indeseable para el trabajador, generando de esta forma diversos daños que son vinculados con la dignidad de la víctima.</p> <p>La hostilidad laboral genera un impacto en diversos derechos del trabajador, tenemos el caso de la integridad, dignidad e</p>
<p>2.- ¿Cómo afecta la hostilidad laboral a los derechos del trabajador, en relación a su integridad?</p>	<p>La hostilidad laboral produce la violación de diversos derechos laborales, uno de ellos es el de la integridad personal, por ese motivo debemos tener en cuenta que esta es una conducta que se</p>	<p>La hostilidad laboral vulnera entre los diversos derechos del trabajador a la integridad, sea esta física, psíquica o moral, pues tenemos que los trabajadores</p>	<p>La hostilidad laboral debe ser entendida como aquella conducta que vulnera un cúmulo de derechos del trabajador como son en este caso el de integridad, dignidad e</p>	

	manifiesta mediante la persecución física y/o psicológica que realiza el acosador.	están en la obligación de informar sobre los casos de violencia y acoso laboral, para poder de esta manera erradicar tan aberrante conducta de hostilidad laboral por parte de los empleadores.	interés superior del menor. Por tal motivo es importante mencionar que se evidencia la sobrevaloración del poder y la violencia de los acosadores, esta es una evidente causa de acoso laboral.	interés superior del trabajador, por ese motivo deben tener una tutela especial para evitar un daño emergente en el trabajador, por ese motivo, en relación a la integridad trabajador, tenemos que hostigamiento laboral es una conducta negativa por parte del empleador, mediante el cual se busca una persecución física o psicológica hacia el trabajador. La dignidad del trabajador es un derecho que debe ser
3.- ¿De qué forma se puede establecer el daño a la dignidad del trabajador en relación a la aplicación de la hostilidad laboral por parte del empleador?	El hostigamiento laboral se constituye como un sector vulnerable de la sociedad, y es así que si este persiste entonces el daño será considerable en relación a la dignidad del trabajador.	Cuando se presenten estos casos, y así evitar un daño en la dignidad del trabajador, lo que debe hacer este es denunciar el hostigamiento laboral para poder contribuir a la batalla en contra de estos	La dignidad del trabajador es un derecho que debe ser velado de manera obligatoria, pues esta se ha visto vulnerada por los empleadores muy constantemente, ocasionando muchos daños y estos deben ser denunciados en	

		actos denigrantes.	el momento oportuno.	tutelado de manera
4.- ¿El interés superior del trabajador debe ser tutelado de manera encarecida por el Estado?	Si, pues es política del Estado asegurar el interés superior del trabajador en la relación laboral.	El hostigamiento laboral es un problema de violación a los derechos del trabajador, por eso es afirmativa mi respuesta en relación a la tutela que debe realizar el Estado.	Si, pues las acciones de discriminación y exclusión que se realizan en el ámbito laboral vulnera el interés del derecho del trabajador.	obligatoria pues el daño que puede genera el hostigamiento laboral hacia este derecho puede ser muy crítico.

3.2 Discusión de Resultados

La presente investigación radica en el análisis de la Hostilidad Laboral respecto a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019.

Pues bien es importante mencionar, en primer lugar, sobre la protección Constitucional que deben recibir los derechos laborales de los trabajadores, por lo que siguiendo la línea de Sánchez (2014), el derecho al trabajo puede establecerse en virtud de distintos enfoques, tal como lo define De Buen (2015, p. 80): “El derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestación. Podríamos hablar, en primer término, del derecho a adquirir un empleo, en segundo lugar, el derecho a conservar un empleo” (p. 173-201).

En sí, ambas manifestaciones podrían constituir criterios objetivos que bordean el derecho al trabajo, ya que, por un lado, toda persona con las aptitudes idóneas, tanto físicas como intelectuales, que el puesto de trabajo al que desea postular requiera, puede ser capaz de acceder efectivamente, realizando la postulación, siguiendo su flujo para con ello, adquirir efectivamente dicho puesto de trabajo.

Entonces, el acceso a un puesto de trabajo al que nos referimos, obviamente, se constituye como el primer paso para la consolidación del derecho al trabajo, ya que toda persona, previa a la adquisición de un puesto de trabajo digno, deberá realizar la postulación respectiva, y una vez transitada dicha etapa de postulación, en la medida en que esta sea correctamente realizada a criterio del empleador, conllevará o dará paso a la adquisición efectiva del puesto de trabajo.

Siendo dicho momento, en el que fluiría de la misma persona del trabajador, el derecho, de carácter implícito, a conservar el puesto de trabajo previamente adquirido, pese a que en ciertas ocasiones la conservación del puesto de trabajo adquirido, no esté sujeto a voluntad de la propia persona del trabajador, ya que aun, pese al correcto desempeño laboral que demuestre, igual podrá estar sujeto a la voluntad antojadiza del empleador de poder seguir conservando su puesto de trabajo.

Esta vulnerabilidad hacia la estabilidad del empleo de una persona es la que, a través del tiempo, ha ido mostrando más protección legislativa, y por ende, resguardada por un marco normativo laboral expreso, el que bajo un rol eminentemente tuitivo, repercute directamente en pro de la estabilidad laboral de trabajador, a través de su indeterminación, intentando, a su vez, desterrar todo vestigio o avistamiento de arbitrariedad por parte del empleador a la hora de vincular o desvincular a sus trabajadores, respecto del puesto previamente otorgado a favor de estos.

Ahora bien, nuestro actual ordenamiento jurídico constitucional, establecido por nuestra Carta Magna vigente del año 1993, reconoce el derecho al trabajo digno dirigiendo sus efectos constitucionales a todos los ciudadanos de nuestro

país, estableciendo, a su vez, que el trabajo se erige como un deber y un derecho, Así, el máximo ente rector de las interpretaciones constitucionales, es decir, el Tribunal Constitucional peruano, ha establecido en el Expediente N° 03966-2012-AA/TC Lambayeque, caso María Farro Acosta, lo siguiente: “El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona; mientras que su artículo 27 prescribe que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

En tal sentido, cabe resaltar que el contenido esencial del derecho al trabajo 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 implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Ahora bien, corresponde acudir al desarrollo de la conducta hostil del empleador. El ejercicio de la facultad directriz del empleador supone la adopción de las medidas necesarias para un desenvolvimiento normal de la relación de trabajo. Este derecho, denominado *ius variandi* o potestad atribuida al empleador para modificar las condiciones de la prestación de trabajo, confiere a la empresa la prerrogativa de aplicar sanciones en contra del trabajador si las circunstancias lo exigen y muchas veces éstas se expresan en amonestaciones verbales o escritas, medidas de suspensión e inclusive despido si el trabajador incurre en falta grave.

Sin embargo, es importante determinar: ¿Tiene esta potestad algún tipo de limitación? La ley peruana no señala expresamente un límite a esta decisión, que no es omnímoda, más podemos recurrir al principio elemental que el derecho que asiste al empleador en materia de sanción disciplinaria se expresa en la razonabilidad y proporcionalidad de la aplicación de la sanción.

Será pues poco razonable, en vía de ejemplo, aplicar una suspensión de 45 días calendario por una falta cometida por el trabajador en el desarrollo de sus obligaciones de trabajo y aun cuando la jurisprudencia laboral peruana fija parámetros referenciales en un estimado de hasta 8 días calendario como referencia de suspensión grave en la Administración Pública, según el Decreto Legislativo N° 276, la suspensión es de hasta 30 días, resulta importante para el empleador ceñirse a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad antes esbozados para no incurrir en un exceso de sus atribuciones, exceso evidentemente impugnabile en la vía judicial, de mediar la circunstancia de una disconformidad del trabajador con la sanción aplicada.

Bajo este razonamiento, sí es factible argumentar que el trabajador tiene la potestad de emplazar a su empleador si éste incurre en excesos al aplicar su poder de decisión en vía de sanción de infracciones laborales

Nuestro ordenamiento jurídico contempla que, ante un exceso del empleador, el trabajador recurra a emplazar a su empleador por escrito a efectos de que cese el acto de hostilidad, concediéndole un plazo de 6 días a fin de que enmiende su conducta. Sólo después de que exista este emplazamiento escrito y vencido su término, le asiste al trabajador el derecho de emplazar jurisdiccionalmente al empleador.

Aquí encontramos una figura paralela a aquella que aplica la empresa cuando media un despido por falta grave pues se concede un término de descargo a la parte contraria a fin de que exprese una respuesta que se traduzca o bien en el aspecto de absolver el traslado de una imputación de falta grave, si el trabajador fuera a ser despedido, o bien de que el empleador cese el acto de hostilidad respectivo, si el trabajador emplaza a fin de que cese esta circunstancia de hostilidad. El derecho de réplica o defensa, por tanto, es inherente a ambas partes.

Ahora bien, la pregunta que se podría plantear es ¿En qué momento aparece un acto de hostilidad laboral? El artículo 30° del Decreto Supremo N°. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determina los siguientes actos de hostilidad propiamente dichos o equiparables al despido:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que puedan afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. La causal de hostigamiento sexual según Ley No. 27942, publicada en el diario “El Peruano” el 27 de febrero del 2003, ya no exige el emplazamiento escrito por esta causal sino acudir en forma directa ante la autoridad para el cese de esta variante de hostilización.

Para los actos de hostilidad propiamente dichos, la ley prevé que es el Juez de Trabajo, la autoridad competente para conocer este tipo de acciones judiciales. La determinación y acreditación de la existencia de hostilidad sólo es potestad del Juez y el amparo a favor del trabajador, exige que el empleador suspenda la hostilidad propiamente dicha, sin perjuicio de aplicársele a este último una multa si la demanda es declarada íntegramente fundada.

A la empresa le asiste la facultad de salir a juicio contestando las imputaciones del trabajador, buscando demostrar la inexistencia del acto de hostilidad o bien allanarse ante la imputación del trabajador, extinguiendo de modo inmediato la causa de hostilidad imputada.

Es importante mencionar la opción de que el trabajador se dé por despedido vía un acto de hostilidad equiparable al despido (se aplica aquí la figura del despido indirecto) implicando esto que el trabajador recurra en vía de acción de

indemnización por despido indirecto, a efectos de solicitar la compensación económica de 1.5 sueldos por año de servicios. Esta acción es competencia del Juez de Trabajo en razón de que hay una extinción de la relación laboral por decisión del trabajador.

Si bien es cierto que lo usual es que el empleador proceda a despedir al trabajador, el caso del despido indirecto genera que sea el trabajador el titular de la decisión de dar por concluido el vínculo laboral para cuyo efecto invoca una causal de hostilidad equiparable al despido.

3.3 Conclusiones

- 1) Los criterios para que se configure el hostigamiento laboral 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, de esta forma logrando perturbar su vida laboral.
- 2) Los actos de hostilidad laboral que ejerce el empleador en contra del común desenvolvimiento laboral de su trabajador, encuentra su regulación normativa tipificado en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma que las señala, delimita y establece expresamente, ocho supuestos de hostilidad laboral contra el trabajador.
- 3) Los actos de hostilidad del empleador afectan la dignidad del trabajador, repercuten en su desempeño laboral y de alguna forma afectan su estabilidad en el empleo; pues en la gran mayoría de los casos éstos optan por el despido indirecto; aunque la ley les faculta también emplazar a sus empleadores para el cese de los actos hostiles y si es que éstos no enmiendan su conducta en el plazo concedido, no menor de seis días, recurrir al órgano jurisdiccional a efectos de demandar el cese de Hostilidad; pues es bien sabido que un trabajador que acciona judicialmente contra su empleador es objeto de represalias por parte de éste.
- 4) El acoso laboral 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.

3.4 Recomendaciones

- 1) Es alarmante que hasta la fecha una temática aún ausente en las diversas legislaciones es la perspectiva de género, cuya regulación es esencial para las mujeres, ya que, por un lado, al contar con menores cuotas de poder en el trabajo, ellas son quienes enfrentan mayor desprotección frente a este fenómeno, y por otro lado, porque no sólo son las víctimas más frecuentes, sino que también son acosadas de manera diferente a los varones.
- 2) La Ley de productividad y Competitividad, de acuerdo al ámbito de aplicación se dirige solo a las empresas y trabajadores que están sujetos al régimen laboral privado, así como a tipos de conductas individuales de parte del empleador hacia el trabajador como actos de hostilidad frente a actos aislados, tampoco nos aclara la situación de la renuencia de los actos hostiles, pues estos tipos de conductas no son individuales ni aisladas, sino más bien estructural, por lo que se hace necesario legislar al respecto, por lo que dicha norma debe ser modificado en dicho extremo.
- 3) En vista de las implicaciones Constitucionales que acarrearán las conductas de acoso laboral, es necesario que nuestro país legisle específicamente sobre la materia. De tal forma que se establezca un concepto de acoso laboral que comprenda toda clase de trabajadores sin diferenciar el sector al pertenezcan o al requisito sine qua non de la subordinación, ello aunado a la importancia de incluir las clases de acoso laboral existentes como: el vertical, horizontal, mixto, personal, funcional y organizativo.
- 4) La visibilización del hostigamiento laboral como sexual en las relaciones laborales es un problema que cada más se agudiza, por ello, es necesario identificar todos los tipos de acoso que se muestran en una relación laboral, así como de hacer una identificación de los criterios que determinen el ejercicio del efectivo acceso a la tutela jurídica efectiva.

3.5 Fuentes de Información

Albacar, J. (1984). *La Tutela Jurisdiccional de los derechos Fundamentales en la Ley.*

Albiol I. (1991) *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Ediciones Deusto, Bilbao- España

Alonso García, M. (1981) *Curso de Derecho del Trabajo*, 7a ed., Ariel, Madrid.

Alonso Olea, M. (1996) *Las fuentes del Derecho del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo, según la Constitución*, Civitas, Madrid.-
"Introducción general al despido y a sus causas" en Estudios sobre el despido (Homenaje al Profesor Alfonso Montoya Melgar), AA.VV., Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho Universidad Complutense de Madrid.

Alonso Olea, M. y Casas Bahamonde, M. (1995) *Derecho del Trabajo*, IP ed., Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1989.-Derecho del Trabajo, 14a ed., Universidad Complutense de Madrid.

Álvarez Ramírez de Piérola, F. (1985) *Compensación por tiempo de servicios*, en Derecho, N° 39, Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica, Lima.

Arce Ortiz, E. (1999) *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica, Lima.

Arévalo Vela J. (2000) *Compendio de jurisprudencia laboral*, Cultural Cuzco S.A. Editores, Lima.

Aparicio L. (2008) *Relaciones laborales en el mundo*, Editora y librería jurídica GRIJLEY E.I.R.L.

Benavides C. (2013) *Derecho individual del trabajo*, Primera edición, Lima, Editora y Librería jurídica GRIJLEY E.I.R.L.

Boza, G. (2011) *Lecciones de Procesal Laboral*, Editorial VIGV

Bustamante, C. (2003), *Manual de derecho individual del trabajo*, Asesoría laboral

Carranza, J. (2004) *Manual de derecho individual del trabajo*.

Condezo. M (2012) “*Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios*” Tesis para obtener el título de abogado Universidad Wiener, Lima – Perú, Disponible en:

<http://www.justiciayderecho.org/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>

Díaz T. (2007) *Derecho individual del trabajo*. (Primera edición), Lima, IMPRESIONES VEGA RAVINES S.A.C.

Fernández, M. (2010). *Revista de investigación. El mobbing o acoso moral en el trabajo su tratamiento en Venezuela*, Disponible en:

http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op_20110307_01.pdf

- Graham, I. (2004) *Para acabar con el hostigamiento ¿es mejor legislar o negociar. La violencia en el trabajo*. España: OIT, Educación Obrera.
- Neves. J (2009) *Estudios del derecho de trabajo y de la seguridad social* Editora y Librería Jurídica GRIJLEY E.I.R.L.
- Montt, M. (2011) Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales *Acoso Moral Laboral o Mobbing analisis de la Jurisprudencia Chilena*, disponible en: http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107131/deZiller_m.pdf?sequence=3
- Piñuel, I. (2001) *Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Editorial Sal Terrae.
- Robles, L. (2014) *Guía metodológica para la elaboración del proyecto de Investigación Jurídica*. Lima: Ffecaat
- Russomano, M. (1981) *La estabilidad del trabajador en la empresa*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Solís, A. (2001) *Metodología de la Investigación Jurídico Social*, Lima: 2001.
- Ugarte, J. (2009) *Actos de Hostilidad durante la relación laboral*. En: Actualidad Empresarial, N° 189 - agosto, Lima: Instituto Pacifico
- Toyama, J. (2005) *Instituciones del derecho laboral*, Gaceta jurídica (Segunda edición).

Zelayarán, M. (2007) metodología de la investigación jurídica. Lima: Ediciones Jurídicas.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TEMA	PREGUNTAS	OBJETIVOS	SUPUESTO	CATEGORIAS	METODOLOGÍA
La hostilidad laboral respecto a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	Existe un vínculo perjudicial entre la hostilidad laboral y la vulneración de los derechos del trabajador	1.- Hostilidad laboral	<p>TIPO: Básica, mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principios y leyes. (Sánchez y Reyes. 2006: 40)</p> <p>NIVEL: Consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia ^{témpora}-espacial determinada. (Sánchez y Reyes. 2006:45)</p> <p>METODO: Inductivo, Con este método se analizan los casos particulares a partir de las cuales se extraen conclusiones de carácter general.(Valderrama. 2015:97)</p> <p>DISEÑO: teoría fundamentada</p> <p>POBLACIÓN: La población son los especialistas en derecho laboral.</p> <p>MUESTRA: La muestra utilizada fue 3 abogados con la especialización de derecho laboral.</p> <p>INSTRUMENTO: La guía de entrevista se define como el interrogatorio que se hace a una persona a fin de tener conocimiento para hacer algo, con la finalidad de hacer alguna labor específica con la información recabada. (Pino. 2007:69). Se utilizó la Guía de entrevista estructurada.</p>
	¿En qué grado la hostilidad laboral puede ser considerada perjudicial, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019?	Determinar en qué grado la hostilidad laboral puede ser considerada perjudicial, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019.		2.- Vulneración de los derechos del trabajador	
	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS		SUBCATEGORIAS	
	<p>a) ¿De qué manera la hostilidad laboral genera un daño en la integridad del trabajador, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>b) ¿De qué forma la hostilidad laboral genera un daño en la dignidad del trabajador, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>c) ¿Cómo es que la hostilidad laboral infringe el interés superior del trabajador, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019?</p>	<p>a) Identificar como la hostilidad laboral genera un daño en la integridad del trabajador, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>b) Establecer cómo la hostilidad laboral genera un daño en la dignidad del trabajador, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>c) Describir como la hostilidad laboral infringe el interés superior del trabajador, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan de Lurigancho, 2019.</p>		<p>1.1.- Nivel psíquico</p> <p>1.2.- Nivel físico</p> <p>1.3.- Nivel social</p> <p>2.1.- Integridad del trabajador</p> <p>2.2.- Dignidad del trabajador</p> <p>2.3.- Interés superior del trabajador</p>	

Anexo 2. Entrevista



Guía de entrevista sobre:

**“LA HOSTILIDAD LABORAL RESPECTO A LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS DEL TRABAJADOR, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019”**

1.-¿Cómo puede ser definido el acoso laboral en relación al hostigamiento?

**2.- ¿Cómo afecta la hostilidad laboral a los derechos del trabajador, en
relación a su integridad?**

**3.- ¿De qué forma se puede establecer el daño a la dignidad del trabajador en
relación a la aplicación de la hostilidad laboral por parte del empleador?**

4.- ¿El interés superior del trabajador debe ser tutelado de manera encarecida por el Estado?

Anteproyecto de Ley

LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL 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.

POR LO 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, referida 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.