



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**EL ACOSO PSICOLOGICO FRENTE A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES
DE LOS TRABAJADORES, DESDE LA PERSPECTIVA DE UN GRUPO DE
ABOGADOS LABORALISTAS DEL CERCADO DE LIMA, 2018**

PRESENTADO POR:

BACHILLER: ROJAS SANCHEZ, INGRID MEDALITH

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERU

2019

Dedicatoria:

Dedico esta investigación a mis padres.
Gracias por estar a mí lado siempre,
Por comprenderme como solo ustedes
lo hacen y
Por ilusionarse con mis logros como si
fueran los suyos.
Nada de esto sería posible sin ustedes,
siempre los llevo en mi corazón.

Agradecimiento:

No habría podido desarrollar esta investigación sin los sabios consejos y la bienvenida ayuda de mucha gente, estoy en deuda con ustedes.

Nunca podré agradecer lo suficiente a mis padres y mi sorprendente familia por su apoyo obstinado, y por asegurar a mi mundo la estabilidad y el amor que me permiten crear, gracias mamá por el entusiasmo y el apoyo incansable han contribuido enormemente a la hora de dar vida a esta investigación.

Agradezco a mi hermana Vanessa fuiste la primera persona que escucho mi tema de investigación, gracias por dedicar tu tiempo en pulir mi tema y por cada hora que dedicaste en mí, gracias por el cariño que me brindas constantemente.

Y agradezco a mis abuelitos por vivir con intensidad mis sueños y a mis amigos por no perder la fe en mí.

Reconocimiento:

La realización de esta investigación de tesis fue posible, en primer lugar, a la cooperación brindada Dr. Jesús Galarza Orrilla, decano de la Universidad a las Peruanas de la facultad de Derecho y Ciencia Política, por abrirme las puertas de la enseñanza del mundo del derecho en estos 6 años de estudio incansable, y por brindarme personal capacitado que me ayudaron a formarme con carácter y perfil de Abogada, y a la vez enseñarme las buenas costumbres.

INDICE

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Reconocimiento.....	iv
Índice.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	ix
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	12
1.2 Delimitación de la Investigación.....	14
1.2.1. Delimitación Espacial	
1.2.2. Delimitación Social	
1.2.3. Delimitación Temporal	
1.2.4. Delimitación Conceptual	
1.3 Problema de Investigación	
1.3.1. Problema Principal (General).....	14
1.3.2. Problema Secundario (específico).....	14
1.4 Objetivos de la Investigación	
1.4.1. Objetivo general.....	15
1.4.2. Objetivos específicos.....	15
1.5 Supuesto Y Categorías de la Investigación	
1.5.1 Supuesto General.....	16
1.5.2 Categoría y subcategorías.....	16
1.6 Metodología De La Investigación	
1.6.1 Tipo y Nivel de la investigación	

a) Tipo de Investigación.....	17
b) Nivel de Investigación.....	18
1.6.2 Método y Diseño de la investigación	
a) Método de la investigación.....	18
b) Diseño de investigación.....	18
1.6.3 Población y muestra de la Investigación	
a) Población.....	19
b) Muestra.....	20
1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
a) Técnicas.....	21
b) Instrumentos.....	22
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación	
a) Justificación.....	23
b) Importancia.....	24
c) Limitaciones.....	25

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes del estudio de investigación.....	26
2.2 Bases Legales.....	31
2.3 Bases Teóricas.....	33
2.4 Definición de términos básicos.....	62

CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Análisis de Tablas y Gráficos.....	65
3.2 Discusión de Resultados.....	84
3.3 Conclusiones.....	87
3.4 Recomendaciones.....	88
3.5 Fuentes de Información.....	89

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Instrumentos: Cuestionario de Preguntas

Anexo 3: Validación de Experto .Ficha de Validación del Instrumento.

Juicio de Experto (2 hojas)

Anexo 4: Anteproyecto de ley.

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito Determinar de qué manera vulnera el acoso psicológico frente a los derechos fundamentales de los trabajadores, desde la perspectiva de un grupo de abogados laboristas del cercado de lima, 2018 partiendo de la pregunta ¿De qué manera el acoso Psicológico vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores, desde la perspectiva de un grupo de abogados laboristas del cercado de lima, 2018? en la cual el supuesto es que sí vulnera el acoso psicológico porque realiza actos de hostilidad que atentan a los derechos fundamentales de los trabajadores, desde la perspectiva de un grupo de abogados laboristas del cercado de lima.

La metodología utilizada en la investigación fue: como diseño la teoría fundamentada con tipo básica, nivel descriptivo, enfoque cualitativo, con un método inductivo, de acuerdo a la población fueron un grupo de abogados laboristas del cercado de lima, con una muestra de 4 especialistas en el tema, el instrumento utilizado fue la guía de entrevista, con preguntas estructuradas a profundidad.

Los resultados que se llegaron a encontrar se logró conocer el daño grave que causa el acoso Psicológico frente a los derechos laborales, que no solo estamos frente a un estrés severo generado por el trabajo sino de conductas hostiles, violentas y agresivas que surgen de manera repetitiva y sistemáticamente originando que el trabajador tenga miedo o terror, disminuyendo su productividad laboral.

Palabras claves: Acoso moral, aislamiento, desempeño y hostigamiento.

Abstract

The purpose of the present investigation was to determine how it violates psychological harassment against the fundamental rights of workers, from the perspective of a group of labor lawyers in Lima, 2018, based on the question: How does psychological harassment violate The fundamental rights of workers, from the perspective of a group of labor lawyers of the Cercado de Lima, 2018? in which the assumption is that it does violate psychological harassment because it performs acts of hostility that threaten the fundamental rights of workers, from the perspective of a group of labor lawyers of the Lima fence.

The methodology used in the research was: as a design the theory based on basic type, descriptive level, qualitative approach, with an inductive method, according to the population were a group of labor lawyers of the Lima fence, with a sample of 4 specialists In the subject, the instrument used was the interview guide, with in-depth structured questions.

The results that were found were able to know the serious damage caused by psychological harassment against labor rights, which is not only facing severe stress generated by work but of hostile, violent and aggressive behaviors that arise in a repetitive manner and systematically causing the worker to have fear or terror, reducing his labor productivity.

Keywords: Moral harassment, isolation, performance and harassment.

Introducción

Cuando cuestionamos porque los trabajadores presentan bajo rendimiento laboral, o porque muestran determinadas conductas disruptivas o comportamientos anómalos, debemos pensar principalmente en dos posibles causas: la primera una causa interna y propia del trabajador y la segunda una causa externa del empleador. Es por eso que el presente proyecto de tesis de investigación que lleva de título El acoso psicológico frente a los Derechos Fundamentales de los trabajadores, desde la perspectiva de un grupo de abogados laboristas del Cercado de Lima, 2018 en la cual el acoso psicológico al trabajador conformarán principalmente un grupo de variables internas que crearan niveles de ausentismo y falta de desarrollo por parte del trabajador, es por ende que no se llegaría manifestar en totalidad la buena convivencia en una relación laboral y su ecosistema laboral, donde debe encontrarse incluido la motivación diaria para llegar a los objetivos señalados tanto para la empresa o entidad como del mismo empleador.

El tema de investigación es importante e interesante sobre todo al tener conocimiento que en nuestro país, el rendimiento laboral son unos de los aspectos más fundamentales en la estructura económica, social y jurídica.

Los objetivos específicos que nos planteamos en el presente trabajo de investigación es identificar los factores ambientales que propician el acoso Psicológico frente a los derechos laborales del trabajador, además de identificar las formas de acoso psicológico que atentan contra el derecho a trabajar libremente y finalmente identificar los tipos de acoso psicológico que no están incluidas en Texto Único ordenado del D.Leg N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR.

La presente investigación pretende resolver las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los factores ambientales que propician el acoso Psicológico frente a los derechos laborales del trabajador? , además de ¿Cuáles son las formas de acoso psicológico que atentan contra el derecho a trabajar libremente? Y finalmente ¿Cuáles son los tipos de acoso psicológico que no están incluidas en

Texto Único ordenado del D.Leg N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR?

La investigación se justifica por dar una interpretación teórica en la cual se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el acoso psicológico frente a los derechos laborales cuyos resultados de esta investigación podrá sistematizarse en una propuesta para ser incorporado como conocimiento a las ciencias del derecho ya que se estaría demostrando que influye de manera constante y negativa en el desarrollo de la personalidad y en el ámbito laboral vulnerando los derechos laborales de igual manera tiene una justificación metodológica al abordar el acoso moral en la cual nos vemos enfrentados a una serie de conflictos generados por la falta de regulación específica pues ya se ha advertido la existencia de este fenómeno y los síntomas que genera en los trabajadores.

La importancia de la investigación es dar una interpretación a una de las situaciones más letales en el ámbito laboral en donde el respeto por la dignidad humana suele ser omitido por la cual llega afectar tanto al trabajador como a la estructura laboral; en el Perú como en otros países este fenómeno perjudica a tal punto en las relaciones interpersonales entre los empleados y trabajadores. En la cual la convivencia se vuelve insostenible causando que el trabajador sujeto a una subordinación por medio de un contrato de trabajo sea sometido a los malos tratos, acoso y muchas veces llegando a actos de violencia.

Desarrollaremos la investigación en Lima y especialmente entrevistando a especialistas de la materia y operadores judiciales de lima.

En primer capítulo abordaremos la problemática, que es lo que sucede en muchos casos cuando un trabajador es acosado en su centro de labores y que consecuencias repercuten, como la delimitación, su problemas y los objetivos.

Así como también se desarrolló los supuestos y categorías derivadas de nuestras variables del tema de investigación.

Por consecuente explicaremos la metodología a emplear en la presente investigación.

En el segundo capítulo veremos los antecedentes y el marco teórico de la presente investigación.

Por último el tercer capítulo observaremos la presentación, análisis e interpretación de resultados, discusión de resultado, conclusiones y recomendaciones.

Anexos correspondientes en la investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El acoso moral o también conocido como el acoso Psicológico son las nuevas manifestaciones en el mundo laboral en la cual se está creando situaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes pertenecientes a un centro de trabajo, llegando a establecer acosadores y víctimas generando consecuencias tan fatales y en algunos casos irreparables en su desarrollo como persona, en áreas tanto psíquicas, sociales y familiares.

Muchas veces la violencia en el clima laboral va más allá de un simple hostigamiento entre tu empleador o compañeros para transformarse en una conducta de acoso repetitiva y sistemáticamente originando que el trabajador tenga miedo o terror, aunque las conductas utilizadas para dañar al trabajador son diversas existe una característica principal que es la degradación de las condiciones de trabajo y la frecuencia como la duración de los tratos hostiles provocando así el cese o abandono de víctima de su centro de trabajo.

En Colombia, el Ministerio de Trabajo (2004) “realizó un estudio en que se reportó una prevalencia de acoso psicológico de 19.8%. Los sectores económicos más vulnerables fueron el de transporte y telecomunicaciones con una prevalencia de (25.1%), el de salud y educación con (19.7%) y el

sector financiero con un (14.6%). La importancia de esta revisión es que los hallazgos obtenidos nos conducen a la comprensión del mobbing en salud y educación” (Parra Osorio & Acosta Fernández, 2010).

Esto demuestra la Prevalencia del acoso Psicológico en trabajadores de diferentes centros de trabajo en la cual nos afirma que no solo el acoso moral o también llamado acoso Psicológico se desarrolla en un solo campo laboral como es el ámbito de las empresas privadas sino también se da en identidades pertenecientes al estado y en diferentes campos, razón por la cual es uno de los riesgos sicosociales más peligrosos convirtiéndose en un fenómeno de mayor relevancia por sus efectos destructivos tanto para el trabajador como para la sociedad.

Desde luego el Perú no es ajeno a la situación planteada aunque tenemos una Constitución que defiende la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad y a la vez tenemos tratados y leyes que nos menciona “El trabajo es base del bienestar social y es medio de realización de la persona y Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador pero muchas de estas conductas no son muy aplicadas en la realidad del ámbito laboral, actualmente existe muchos casos en Perú en la cual se plantea situaciones laborales de maltrato Psicológico vulnerando sus derechos laborales y evitando que desempeñe su labor.

Es decir que muchos trabajadores o son despedidos por no ser ya competentes en su labor ya sea por una causa inducida por el empleador o que ellos mismo renuncien por no soportar la presión dirigida hacia ellos originando un gran porcentaje de subempleados, sin embargo ellos constituye a la vez una esperanza para las personas que son sometidas a este tipo de acoso y que piden un alto y una reparación ocasionado por un despido arbitrio sin causa justa.

En nuestro país la dignidad es un principio y un derecho que constituye el fundamento de los demás derechos y el principio fundamentador de deficiencias y vacíos del ordenamiento jurídico, es decir aunque el bien jurídico sea la protección de la persona humana todavía

existe en la actualidad situaciones en que la brecha de la realidad social y la brecha del derecho positivo sigue existiendo una gran distancia.

Hemos apreciado que en Lima que es la capital del Perú y a la vez centro de toda actividad productiva laboral, que existe muchos casos que aprovechándose de la situación económica que estamos pasando y la alta tasa de desempleo muchos trabajadores por la necesidad de tener un trabajo tiene que soportar tratos hostiles, acoso y condiciones inhumanas en un centro de trabajo con la finalidad de no ser despedidos y muchos de esas víctimas no denuncian por el temor de recibir represalias por sus empleadores.

1.2 Delimitación de la Investigación

1.2.1 Espacial

La presente investigación se desarrolló en los estudios Jurídicos ubicado en el Cercado de lima.

1.2.2 Social

La investigación está enfocada tanto a la sociedad como a los entes jurídicos con el fin de llegar a conocer y fortalecer las vulneraciones de los derechos laborales a causa de este fenómeno.

La población en investigación está conformado por un grupo de abogados laboralistas del cercado de lima, con una muestra de 4 abogados y especialistas en derecho laboral.

1.2.1 Temporal

La presente investigación se llevó a cabo a inicio de marzo del 2017 y finalizara con el ante proyecto de ley en Junio del 2018.

1.2.1 Conceptual

Para la siguiente investigación se desarrolló los siguientes conceptos Acoso Psicológico con los derechos fundamentales de los trabajadores, además a lo largo de la investigación se desarrolló otros conceptos como hostigamiento, persecución y productividad laboral , así como también se

desarrolló las siguientes fuentes internacionales como Orozco, E. (2014). y Sum, M. (2015). Motivación Y Desempeño Laboral.

1.3 Problema de Investigación

1.3.1 Problema Principal

¿El acoso psicológico vulnera los Derechos Fundamentales de los trabajadores desde la perspectiva de un grupo de abogados Laboralistas del Cercado de Lima, 2018?

1.3.2 Problemas Secundarios

- ¿Cuáles son las conductas hostiles que propician el acoso psicológico frente a los derechos laborales del trabajador?
- ¿Cuáles son las formas de acoso psicológico que atentan contra el derecho a trabajar en un ambiente digno?
- ¿Cuáles son los tipos de acoso psicológico que no están incluidas en el Texto Único ordenado del D.Leg N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar sí el acoso psicológico vulnera los Derechos Fundamentales de los trabajadores desde la perspectiva de un grupo de abogados Laboralistas del Cercado de Lima, 2018

1.4.2 Objetivo específicos

- Establecer las conductas hostiles que propician el acoso Psicológico frente a los derechos laborales del trabajador.
- Describir las formas de acoso psicológico que atentan contra el derecho a trabajar en un ambiente digno.
- Identificar los tipos de acoso psicológico que no están incluidas en el Texto Único Ordenado del D.Leg N° 728, Ley De Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR

1.5 Supuesto y categorías de la Investigación

1.5.1 Supuesto General:

El acoso psicológico sí vulnera los Derechos Fundamentales de los trabajadores puesto que son manifestaciones de comportamientos negativos y hostiles de modo repetitivo y duradero.

1.5.2 Categoría General y Sub Categorías:

a) Categoría General

“Acoso Psicológico en los Derechos Laborales. La persona que se comporta de este modo pretende rebajar con métodos vengativos, crueles, maliciosos o humillantes a un trabajador o grupo de trabajadores. El acoso moral se produce cuando varias personas se alían para perseguir a un colega mediante un acoso psicológico que puede tomar distintas formas: hacer comentarios negativos constantes sobre la persona o criticarla sin descanso, aislarla y dejarla sin contacto social y criticarla o difundir información falsas sobre ella”. (France 2007:22)

b) Sub Categorías:

- **Conductas Hostiles**

“Heinz Leyman confecciono una lista con 45 conductas hostiles agrupadas en cinco categorías, con el objetivo de llevar a cabo estudios estadísticos: impedir que la víctima se exprese, aislar a la víctima, menospreciar a la víctima delante de colegas, desacreditar el trabajo de la víctima, comprometer la salud de la víctima” (France 2014:23)

- **Derecho a Trabajar en un Ambiente Digno**

“Se trata de una conducta cuyo agravio a la dignidad del trabajador es evidente y cuya realidad en los centros de trabajos no puede negarse. El acoso moral consiste en comportamientos hostiles reiterados que se suceden a lo largo de un periodo más o menos largo de tiempo, dependiendo de las circunstancias concretas del caso, y, en particular, de la intensidad de la conducta y cuyo efecto es la lesión de la integridad moral de la persona y

la degradación de su ambiente de trabajo y, en su caso, de otras condiciones de trabajo”. (Blancas 2013:694)

- **Marco legal de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

Artículo 30°. Son actos de hostilidad al despido los siguientes:

g) “Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador” (Blancas 2007:86)

1.6 Metodología de la Investigación

1.6.1 Tipo y nivel de la investigación

a. Tipo: Básica

“Su propósito es desarrollar teoría basada en datos empíricos y se aplica a áreas específicas.” (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. 2014:472)

La presente investigación se desarrolló tipo básica en la cual consistió en la recopilación de información del acoso psicológico y la forma en que puede vulnerar los derechos de los trabajadores con la finalidad de construir una base de conocimiento y una futura prevención en nuestra legislación peruana

b. Nivel: Descriptivo

“Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición del proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o como funciona en el pte. La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta.” (Tamayo y Tamayo 2015:52)

La presente tesis consistió en la descripción de datos a raíz, de la información obtenida previamente en la cual se pudo llegar a describir, analizar e interpretar las consecuencias graves e irreparables que genera el acoso psicológico en un trabajador.

1.6.2 Método y Diseño de la Investigación

a) Método de la investigación: Inductivo

“Parte de la observación directa para luego hacer una serie de generalizaciones respecto a los fenómenos observados, lo que permite llegar a la formulación de leyes generales. La inducción es el método de las ciencias experimentales. Consiste en inferir que lo determinado en ciertas circunstancias se cumplirá siempre que se presentan las mismas condiciones. Según este método, las hipótesis científicas, al contrario del método hipotético-deductivo, son generalizaciones de la experiencia que pueden confirmarse mediante su contrastación en la naturaleza...” (Martínez 2014:83).

La presente investigación utilizó el método inductivo en la cual se llegó a obtener conclusiones generales partiendo de hechos particulares, es decir partió de un hecho particular para llegar a un hecho general en la cual pueda ser utilizada es un hecho similar que contenga las mismas características.

b) Diseño de Investigación

“El diseño es la estructura a seguir en una investigación, ejerciendo el control de la misma a fin de encontrar resultados confiables y su relación con los interrogantes surgidos de los supuestos e hipótesis – problema”.

Constituye la mejor estrategia a seguir por el investigador para la adecuada solución del problema planteado.

“El diseño también es un planteamiento de una serie de actividades sucesivas y organizadas, que pueden adaptarse a las particularidades de cada investigación y que nos indican los pasos y pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar datos.” (Tamayo y Tamayo 2015:112)

La presente investigación desarrolló el diseño no experimental en la cual consistió en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto actual para luego generar una interpretación.

c) No Experimental

“...El investigador produce una explicación general o teórica respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican a un contexto concreto y desde la perspectiva de diversos participantes...” (Hernández Fernández y Bautista 2014: 472)

La presente investigación desarrollo el diseño no experimental en la cual consistió en obtener repuestas a las interrogantes y comprobar la hipótesis de la investigación.

1.6.3 Población y muestra de la Investigación

a) Población

“Totalidad de un fenómeno que estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno.” (Tamayo y Tamayo 2015:180).

La población de la presente investigación son 10 abogados especialistas en el derecho laboral con criterios de inclusión como son: 1^{er} criterio: Abogados de los estudios Jurídicos ubicado en el Cercado de lima, 2^{do} criterio: abogados especialistas en Derecho Laboral y 3^{er} criterio: Litigación oral.

Tabla de Población

Categoría	Especialidad	Población
Abogado especialista	Derecho Laboral	10 abogados especialistas en el derecho laboral con criterios de inclusión como son: 1 ^{er} criterio: Abogados de los estudios Jurídicos ubicado en el Cercado de lima.

		2 ^{do} criterio: abogados especialistas en Derecho Laboral 3 ^{er} criterio: Litigación oral
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

a) Muestra :

“La muestra descansa en el principio que las partes representan el todo y por tanto refleja las características que definen en la población de la cual fue extraída, esto nos indica que es representativa.” (Tamayo y Tamayo 2015:180).

La muestra de la presente investigación son 4 abogados y especialistas en el derecho laboral de los 10 abogados especialistas presentados en las población con criterios de inclusión como son: 1^{er} criterio: Abogados de los estudios Jurídicos ubicado en el Cercado de Lima, 2^{do} criterio: abogados especialistas en Derecho Laboral y 3^{er} criterio: Litigación oral.

Tabla de Muestra

Categoría	Especialidad	Muestra
Abogado especialista	Derecho Laboral	04 abogados de los estudios Jurídicos , ubicado en el Cercado de Lima

1.6.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

a) Técnica

“Las técnicas de investigación son medios que nos sirven para obtener y clasificar la información.” (Martínez 2014:86).

- **Técnica de Entrevista**

“La entrevista es la relación directa establecida entre el investigador y su sujeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales.” (Tamayo y Tamayo 2015: 189)

- **Técnica de Lectura Rápida**

“Consiste en leer por frases, oraciones e incluso por párrafos cortos con gran velocidad pero certera precisión” (Martínez 2014:86)

- **Técnica de Lectura analítica**

“Consiste en leer un texto de forma pausada, reflexiva y minuciosa con el propósito de captar el mensaje contenido en los párrafos que se lee.” (Martínez 2014:86)

- **Técnica de Fichaje**

“Consiste en registrar o consignar información significativa y de interés para el investigador por escrito, en tarjetas de diferentes tamaños llamados fichas” (Martínez 2014:86)

- **Técnica de Observación**

“Es una técnica para la recopilación de información, mediante esta, se emplean instrumentos efectivos y acertados “(Martínez 2014:86)

b) Instrumentos

“Los instrumentos son ayuda o elementos que el investigador construye para la recolección de datos a fin de facilitar la mediación de los mismos.

Los instrumentos son los medios materiales a través de los cuales se obtienen los datos, También son llamados medios materiales a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para el trabajo de investigación” (Tamayo y Tamayo 1995:128)

- **Guía de la Entrevista**

“La herramienta que sirve a la técnica de la entrevista, que consiste en una hoja simple impresa o no impresa que contiene las preguntas a formular al entrevistado en una secuencia determinada...” (Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. 2013:223)

En la guía de la entrevista, el entrevistador es responsable de recopilar la información en forma veraz, fidedigna y oportuna, es decir que es una guía de pautas que puede ser modificada.

Criterio de Validez y confiabilidad de los Instrumentos

a) Validez

“...es la pertinencia de un instrumento de medición para medir lo que se quiere medir; se refiere a la exactitud con que el instrumento mide lo que se propone medir...” (Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013:215)

- **Validez de Contenido**

“Se refiere al grado como un instrumento refleja un dominio o contenido determinado...” (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez. 2013:215)

- **Validez de Criterio**

“Se refiere al grado de validez del instrumento cuando las preguntas están referidas a un patrón de medida o criterio externo”

Validez de Constructo

“Se refiere al grado de correspondencia entre los resultados de una prueba y los conceptos teóricos en los que se basan los temas que se pretende medir...” (Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. 2013:216)

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación

“En esta sección deben señalarse las razones por las cuales se realiza la investigación y sus posibles aportes desde el punto de vista teórico o práctico. Para su redacción se recomienda incluir los siguientes aspectos: Importancia del estudio y posibles aportes teóricos o prácticos y Probables beneficiarios con los resultados directos o indirectos...” (Fidias 2012:63)

- **Valor Teórico**

“...Posee gran importancia y utilidad para el investigador, en tanto que constituye la explicación plena de todos los enunciados, conceptos,

categorías o teorías que están relacionados con el problema de investigación...” (Carrasco 2006:155)

La presente investigación se justifica por diferentes razones de distinta índole como son:

La presente investigación se realizó con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el acoso psicológico frente a los derechos laborales de los trabajadores cuyos resultados de esta investigación podrá sistematizarse en una propuesta para ser incorporado como conocimiento a las ciencias del derecho ya que se estaría demostrando que influye de manera constante y negativa en el desarrollo de la personalidad y en el ámbito laboral vulnerando los derechos laborales consagrado por la constitución y las leyes ya que este fenómeno se puede desarrollar fácilmente dentro de una organización laboral .

– **Justificación Práctica:**

“Se refiere a que el trabajo de investigación servirá para resolver problemas prácticos, es decir, resolver el problema que es materia de investigación.” (Carrasco 2006:119)

Esta investigación se realizó porque existe la necesidad de conocer los alcances del acoso psicológico y mejorar el nivel de desempeño laboral evitando que se llegue a vulnerar los derechos laborales de los trabajadores y así en un futuro que nuestra legislación pueda regularlo en su totalidad y no solo algunos aspectos.

– **Justificación Metodológica:**

“Si los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos diseñados y empleados en el desarrollo de la investigación, tienen validez y confiabilidad, y al ser empleados en otros trabajos de investigación resultan eficaces...” (Carrasco 2006:119)

Al abordar el acoso psicológico nos vemos enfrentados a una serie de conflictos generados por la falta de regulación específica pues ya se ha advertido la existencia de este fenómeno y los síntomas que genera en los

trabajadores. Identificar los elementos que lo están limitando la norma y no está dando los efectos positivos deseados.

– **Justificación Legal:**

“Se justifica legalmente una tesis cuando el investigador señala que hace su trabajo de tesis en cumplimiento de leyes existentes en un medio, puede ser de leyes generales como también de directivas más específicas en tanto son emanadas de entidades que establecen normas o directivas con las cuales se precisan lineamientos de acciones.”(Tafur, R. y Izaguirre, M. 2016:118)

- Otro motivo que justifica esta investigación es que jurídicamente no está bien reflejado en las leyes ni en los procedimientos judiciales como una figura jurídica autónoma sino en lo legal al abordar el acoso moral podemos apreciarlo Texto Único ordenado del D.Leg N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR , en sus artículos 29° y 30° , en la cual nos advierte sobre las conductas hostiles que pueden considerarse discriminatorias en el centro de labores así como también podemos apreciar que en la Constitución Política peruana se sustenta en el artículo 2 donde nos menciona que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley, como se puede inferir el Estado protege los derechos fundamentales de los trabajadores así como también encontramos la Declaración de los Derechos Humanos en el artículo 23.

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, constituye al progreso de la lectura crítica” (Ortiz y Bernal, 2007)

El tema de investigación es importante porque nos ayuda a mejorar las deficiencias que puede tener nuestra legislación peruana a la hora de regular el acoso psicológico en el ámbito laboral.

c) Limitaciones

Son obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo de la investigación (Arias 2007:13)

– **Limitaciones de Información:**

Este trabajo de investigación presentó algunas limitaciones, entre ellas, la intervención de antecedentes de carácter tanto nacional como internacional. No obstante hemos podido obtener diversas fuentes de información recolectados de libros, revistas jurídicas y el aporte estadístico como la Organización Mundial de la Salud.

– **Limitaciones económicas:**

Con respecto a las limitaciones que se presentan en el transcurso de la investigación nos encontramos con la limitación de los libros que no son muy accesibles por el alto costo de los precios.

– **Limitaciones de recojo de datos:**

Las personas a quienes se va entrevistar siendo operadores judiciales como abogados o especialistas , no siempre tienen tiempo disponible para ello , sin embargo , se hará el esfuerzo para entrevistarlo a personas entendidas en esta materia , por ejemplos a los abogados especializados en derecho laboral .

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio de investigación

Antecedentes Internacionales

Sum, (2015), Realizo una investigación en la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, para obtener el Título de Psicóloga Industrial / Organizacional en el Grado Académico de Licenciada Titulada *Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1de Quetzaltenango)*, que tuvo como objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo, se desarrolló y utilizo la siguiente metodología de la fiabilidad y significación de la media aritmética, son 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años, Llegando a las siguientes conclusiones: La prueba estandarizada Escala de Motivaciones Psicosociales, aplicada a los colaboradores para medir el nivel de motivación, evalúa diferentes factores, como lo son, Aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/ auto concepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvieron diferentes puntuaciones en su mayoría altas las cuales se tomaron dos aspectos a calificar y fueron, incentivo y satisfacción los resultados de dichos factores fueron los siguientes: Aceptación e integración social 69% incentivo y 67% satisfacción , reconocimiento social 97% incentivo y 95 % satisfacción, autoestima 98% incentivo , autodesarrollo 92% incentivo y 97% satisfacción.

Orozco, (2014), Realizo una investigación en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala para obtener el grado de Licenciada en Psicóloga Industrial Titulada "*Efectos en el Desempeño por Acoso Laboral desde la Perspectiva de un Grupo De Trabajadores de Género Masculino de diferentes Puestos Y Organizaciones*". Que tuvo como objetivo Establecer los efectos en el desempeño de un grupo de trabajadores de género masculino que han sido acosados laboralmente por parte de superiores o pares de género femenino", se desarrolló y utilizo la siguiente Población se tomaron en cuenta varones de diferentes puestos y Organizaciones. La muestra estuvo conformada entre 7 sujetos de género masculino en un rango de edad de 20- 50 años, el instrumento que se utilizo fue una entrevista semi- estructurada, realizada por la investigadora. Llegando a las siguientes conclusiones: Se logró conocer que los efectos en el desempeño por parte de un grupo de trabajadores de género masculino que han sido acosados laboralmente, puede repercutir negativamente en el desempeño del colaborador dependiendo de cada persona, por lo que puede ocurrir inestabilidad emocional y física, desmotivación e inseguridad en su trabajo.

Pineda, y Godínez, (2011), Realizo una investigación en la Universidad De San Carlos De Guatemala Querétaro Titulada "*La Motivación Y El Clima Organizacional De Los Trabajadores De La Inmobiliaria El Paradise*" que tuvo como objetivo indagar la motivación y el clima organizacional que impera en la Inmobiliaria el Paradise", y utilizo la siguiente Población integrada por 50 trabajadores en total, de sexo masculino y femenino. Y se tomó como muestra a bajadores de inmobiliaria el Paradise que comprenden entre las edades de 18 a 45 años de edad, de sexo masculino y femenino de condición socioeconómica baja, Instrumento utilizado un Cuestionario el cual se aplicó a toda la población. Llegando a las siguientes conclusiones: Se observó que los empleados de la Inmobiliaria el Paradise se manifiestan en determinadas situaciones motivados y satisfechos con el trabajo que realizan día a día, pues el clima organizacional que prevalece en la institución les proporciona seguridad, tranquilidad, compañerismo y confianza.

Gutiérrez, (2010), Realizo una investigación en la Universidad Autónoma de Querétaro para obtener el grado de Doctor en Administración Titulada "*El Acoso Psicológico En El Trabajo Y Su Impacto En El Clima Laboral, En Una Organización Educativa Y Otra De Salud*" que tuvo como objetivo encontrar en qué medida se relacionó el acoso psicológico en el Trabajo (Mobbing) con los procesos Organizacionales en dos tipos de organizaciones llamadas para fines de este estudio: Empresa pública y privada y su impacto en el clima laboral", utilizo la siguiente Metodología, contexto, población, muestra , tipo de investigación , variables, indicadores , operacionalización de las variables e indicadores, validez del Lipt- 60, Cuestionario de Clima Laboral y Procedimiento para el análisis estadísticos. Población en las organizaciones educativas, estuvo conformada por mujeres y hombres de edades de entre 20 a 51 años de edad; estado civil: Solteros, casados, divorciados y unión libre: puestos de trabajo: operativo y administrativo.

Llegando a la siguiente conclusión de manera general nos pudimos dar cuenta que si existe el acoso psicológico en el trabajo en las diferentes organizaciones en diferente proporción, esto sucedió cuando se midió solamente el Acoso (Instrumento LIPT60 anexos). En el estudio descriptivo y exploratorio.

Antecedentes Nacionales

Aucaruri, (2017), Realizo una investigación en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos de Lima para obtener el grado de bachiller en Médico Cirujano Titulada "*Percepción de violencia laboral en internos de medicina de una universidad pública. Lima-2016*", que tuvo como objetivo Describir la percepción de violencia laboral en internos de medicina de una universidad pública durante el año 2016". Se desarrolló y utilizo la siguiente Población Internos de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos que realizaron el internado medico durante el año 2016 , Llegando a las siguientes conclusiones: La población muestra: un nivel de preocupación intermedio de violencia aboral, alta prevalencia de familiares de pacientes como perpetradores de violencia física y abuso verbal, y alta prevalencia de

profesionales de la salud como perpetradores de mobbing y acoso sexual, asimismo existe elevada ocurrencia de actos violentos dentro de la institución de salud, múltiples respuestas en reacción a actos violentos y un bajo nivel de investigación institucional frente a estos.

Casahuillca, (2016), Realizo una investigación en la Universidad Nacional Del Centro Del Perú de Huancayo para obtener el grado de Licenciada En Trabajo Social Titulada "*Mobbing Y Desempeño Laboral En Los Trabajadores Del Centro De Salud Chilca- 2015*" que tuvo como objetivo Determinar cuál es la relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca -2015", se desarrolló y utilizo la siguiente metodología Básica o pura, con un nivel Correlacional Descriptiva y su método es de Análisis -Síntesis. Población Para efectos de la presente investigación se tiene como población a 121 trabajadores del Centro de Salud de Chilca. Llegando a las siguientes conclusiones: La relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca es inversa y significativa, donde a mayor presencia de mobbing o acoso laboral se evidencia menor desempeño laboral y a menor presencia de mobbing o acoso laboral se incrementaría el desempeño laboral.

Zorrilla , (2015), Realizo una investigación en la Universidad de San Martin de Porres de Lima para obtener el grado de Licenciada en Gestión De Recursos Humanos Titulada "*Violencia Contra La Mujer Y Sus Efectos En La Productividad Laboral En Una Cadena De Peluquerías En El Perú*", que tuvo como objetivo General Identificar los efectos que tiene violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en la productividad laboral en una cadena de peluquerías en el Perú", utilizo un diseño descriptivo cuantitativo-cualitativo, se desarrolló y utilizo la siguiente Población En esa investigación se tendrán dos poblaciones. La primera la población estará conformada por todo el personal operativo, femenino y masculino, que trabaja en una cadena de peluquerías a nivel nacional, que son un total de 970 colaboradores/as distribuidos en 50 tiendas, entre Lima y provincias. Siendo 728 mujeres y 242 hombres y La segunda población estará constituida por el personal que administra las tiendas. En este caso son todas mujeres y es una por tienda, en total son 50

administradoras de tienda. En la presente investigación se emplearán los siguientes instrumentos de recolección de datos: un cuestionario estructurado, una entrevista estructurada y la revisión documental.

Trujillo, (2014), Realizo una investigación en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo para obtener el grado de bachiller en Derecho Titulada "*Mobbing: El Acoso Moral En La Relación Laboral* que tuvo como objetivo Demostrar que La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, en sus artículos 29° y 30°, no es eficaz para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores afectados por el acoso moral", se desarrolló y utilizo la siguiente conclusiones : Lo que hoy es calificado como acoso moral en la relación laboral o Mobbing ha existido desde siempre, con anterioridad a su definición e identificación como problema laboral específico.

El acoso laboral no se trata de sentirnos presionados, del estrés que conlleva las actividades propias del empleo sino que nos lleva a decir que se trata de sistemáticos hostigamientos a través de conductas vulnerantes, ofensivas, agresivas; que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico por lo reiterado de las actitudes hostiles, humillantes que atentan contra su dignidad humana.

Gómez, Incio y Donnell, (2011), Realizo una investigación en la Pontificia Universidad Católica Del Perú, Titulada "*Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial: Un Caso En Estudio* que tuvo como objetivo determinar si los niveles de satisfacción laboral de los empleados del área comercial del banco líder tienen alguna relación con las variables demográficas puesto laboral, edad y sexo del empleado". La población para este estudio está constituida por 2,036 empleados distribuidos en ciento ochenta y cuatro oficinas de la región Lima metropolitana y Callao, la muestra de 312 empleados Llegando a las siguientes conclusiones: En el área comercial del banco líder en estudio, los promedios de la satisfacción laboral de las variables demográficas puesto laboral y edad de los empleados tienen diferencias significativas. En relación al puesto laboral, existen diferencias considerables en el nivel de satisfacción laboral de los puestos administrativos (gerente y

funcionario) y los puestos operativos (promotor de servicio y asesor de ventas y servicios). A mayor jerarquía laboral, mayores son los niveles de satisfacción laboral, existe una relación directa en esta variable demográfica. No existe una diferencia significativa si los puestos laborales son vistos desde subgrupos de sexo y factores. Siempre los gerentes tienen mayores niveles de satisfacción laboral, seguidos por los funcionarios, y debajo de ellos los promotores de venta y asesores de ventas y servicios.

2.2 Bases Legales

- **Constitución Política**

Artículo 2º. Derechos de la persona:

Inc. 2. "A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".

- **Código Civil**

Artículo 1984º. Daño Moral:

"El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia".

Artículo 1985. Contenido de la indemnización:

"La indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido. El monto de la indemnización devenga intereses legales desde la fecha en que se produjo el daño".

- **Texto Único ordenado del D.Leg N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR**

Artículo 29º. Es nulo el despido que tenga por motivo:

d. "La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;"

Literal modificado por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N°29973.

Artículo 30ª. Son actos de hostilidad al despido los siguientes:

- c) “El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”;
- e) “El acto de violencia o falta miento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia”;
- g) “Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador”.

- Ley Nº 27815, Ley Del Código De Ética De La Función Pública

Artículo 8º. Prohibiciones Éticas de la Función Pública:

El servidor público está prohibido de:

Inc. 5. “Presionar, Amenazar y/o Acosar, Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas”.

- Ley Nº 29783, Ley De Seguridad Y Salud En El Trabajo

Artículo 18º. “Principios del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”:

- d) “Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores”.
- f) “Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.”

Artículo 48º. Rol del empleador:

“El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; así mismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo”.

Artículo 73º. Protección contra los actos de hostilidad:

“Los trabajadores, sus representantes o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del

empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo”.

- **Ley Nº 27942, Ley De Prevención Y Sanción Del Hostigamiento Sexual**

Artículo 4.- De los conceptos

“El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad”.

- **Proyecto De Ley General De Trabajo**

Artículo 165° Actos De Hostilidad Son Actos De Hostilidad:

“El traslado, destaque o desplazamiento del trabajador a otro puesto o centro de trabajo, dispuesto o realizado en contravención a lo que establecen los artículos 135, 136, 137 y 138”.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Acoso moral

El acoso es uno de los hechos más peligrosos en el ámbito laboral ya que atenta contra el bienestar del trabajador.

Blancas. C. (2013) menciona:

Se trata de una conducta cuyo agravio a la dignidad del trabajador es evidente y cuya realidad en los centros de trabajo no pueden negarse, es decir que el acoso moral consiste en comportamientos hostiles reiterados que se suceden a lo largo de un periodo más o menos largo de tiempo, por consiguiente se le ha definido como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros , que se comportan con el cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológicas , por ende se caracteriza por una conducta repetitiva y recurrente que, frecuentemente, consiste en destruir las redes de comunicación de la víctima.(pp.693-694)

El acoso moral se configura principalmente por las conductas repetitivas que se realiza a la víctima ocasionándole grandes daños Psicológico, generando que no tenga la capacidad de poder desenvolverse como sujeto sino, en muchos casos genera una dependencia hacia su acosador por la falta de voluntad que pierde a causa de creerse que es una persona que no puede ser capaz por consiguiente las víctimas tienen baja autoestima siendo focos de acosadores.

2.3.2 Mobbing

La presente investigación tiene como referencia un tema de suma importancia que se da cada vez más a menudo en los centros de trabajo que es el mobbing.

Trude, A. (2002) manifestó:

...indica la presión obstinada que sufre un trabajador en su empresa (...) el verbo to mob puede traducirse por “arremeter o lanzarse contra alguien, injuriar groseramente” (...) El termino mobbing se ha extendido con rapidez y hoy se emplea con naturalidad al referirse a los casos de terror psicológico que surgen en el lugar de trabajo... (p.25)

En este sentido se refiere que las personas que sufren de hostigamiento, agresiones verbales, burlas malintencionadas o cuando son ignorados de forma progresiva e indiscriminada en su centro de trabajo, son víctimas de sus propios agresores en la cual en una relación donde hay presencia de mobbing siempre existe un causante y una víctima creando un cuadro de desesperación, frustración y baja autoestima por parte del trabajador afectando directamente a su rendimiento laboral.

2.3.3 ¿Qué tipo de personas son las que acosan?

La mayoría de las veces las victimas más subetibles a sufrir mobbing son las personas más dócil o inseguros de sí mismos.

Trude, A. (2002) menciono:

Cuando las personas, por los motivos que sean, se amargan la vida mutuamente, siempre hay un causante y una víctima (...) tanto si se trata solamente de una batalla conyugal en casa como de una pequeña discusión con el vecino, el conflicto sigue siempre el mismo planeamiento. También ocurre lo mismo en la vida laboral. (p.63)

El autor nos define que un sujeto que es el causante siempre va a buscar un motivo injustificado para poder argumentar su violencia y muchas veces va a querer disfrazar su actitud abusiva como una acción de corrección dirigida a su trabajador. Esto es gracias a que ellos escogen víctimas que suelen ser débiles físicamente e inseguros de sí mismos, por lo tanto les resulta más fácil poder intimidarlas y manejarlas a su antojo vulnerando sus derechos como persona y formando a una víctima con muchas carencias emocionales que no puede confiar en sus logros personales y en su vida profesional, por lo tanto llegar a ser un trabajador dependiente de su agresor y a las actitudes hostiles dirigidas hacia él.

2.3.4 ¿Cuándo comienza el acoso?

El acoso moral se puede configurar por diferentes actitudes hostiles hacia la víctima que afectan su clima laboral.

Trude, A. (2002) menciona:

Cuando se piensa de distinta manera sobre un asunto o se está bajo una fuerte presión de tiempo, no es raro que surja una actitud agria polémica. No obstante, puede suceder que una persona se exceda un poco en broma y diga cosas que tal vez hieran a otro más de lo que se piensa. Sin embargo, empezará a ser crítica cuando las hostilidades se repiten o cuando una persona es ignorada de forma progresiva e indiscriminada. No obstante, solo podrá hablarse de acoso, de terror psicológico en el trabajo, cuando la persona señala y asuma el papel de víctima debido a que el acoso es una situación con una gran dinámica. Por lo tanto, los motivos por los que alguien es acosado son muy diversos. En definitiva, quien no haya padecido

acoso, en realidad , no puede ni imaginarse en qué estado de desesperación y de dependencia .(pp.29-32)

Muchas veces el acoso moral se inicia por una simple contraposición de ideas, que a lo largo del tiempo crea gran polémica, sin embargo la situación será crítica cuando esas conductas sean repetitivas y cada vez son más agresivas ocasionando que la víctima no se sienta a gusto en su centro de trabajo inclusive llegando a que sea insostenible generando que el propio trabajador renuncie, muchas de estas razones son las más comunes ya que gracias a las artimañas del empleador o grupo de compañeros de trabajo tratan de inducir ya sea por un beneficio propio o por la simple razón de que no les gusta su empeño de la empresa hay que tener en cuenta que muchas de estos supuestos se crean en base a que ellos presionan al trabajador para que no se sienta a gusto creando primero un malestar acompañado de muchas actitudes hostiles generando una violencia sistemática en el trabajo.

2.3.5 El daño psíquico en el “Mobbing”

El ordenamiento jurídico de España considera a los casos de mobbing como delitos de resultados a consecuencias de un daño.

Vicente, J. y Cervera, A. (2005) indico:

...para algunas sentencias es elemento necesario para que exista una situación de mobbing que la víctima haya padecido daño a consecuencia- con la debida relación causa efecto de dicho acoso. En sentido estrictamente jurídico se asimila así el mobbing a los delitos que lo son “por resultados”; es decir: el resultado como integrante necesario de los elementos que tipifican el concepto jurídico del acoso: no hay daño psíquico, no hay mobbing aunque bien pudiera existir cualquier otra conducta antijurídica sancionable... (p.60)

Para los casos de mobbing en la doctrina española se ha creado una jurisprudencia claramente divergente de tal manera que el objetivo tipificado es el daño psicológico que es a consecuencia de un acto hostil a un trabajador, por lo tanto lo configura como un delito por resultado ya que deriva de una

causa y efecto brindándole una autonomía propia de otras forma de acoso por ser propio de la sociedad en el mundo laboral y profesional, en la cual yo comparto de igual manera ya que la configuración del acoso moral es una figura que tiene sus propios configuraciones , estructura y dinámicas por lo tanto no se puede configurar de forma general como si fuera parte del acoso sexual cosa que son muy diferentes , pueden tener las mismas consecuencias que es daño irreparable al trabajador pero la forma de comisión de los hechos son totalmente diferentes.

2.3.6 Tipología del acoso

En la presente investigación se da a conocer las diversas formas en que se constituye un acoso.

France, M. (2014) indico:

Puede darse por parte de un superior jerárquico a un subordinado, en un acoso vertical descendente (...) por ende el impacto psicológico sobre la persona en el punto de mira es más grave, seguramente porque la situación refuerza la asimetría. Pero también el acoso puede proceder de los compañeros de trabajo en un acoso horizontal, por lo cual suele estar ligado a la envidia, los celos, la rivalidad y la competitividad interpersonal.

Aunque es menos frecuente, el acoso también puede ser ascendente, es decir que un superior jerárquico tiene dificultades para hacerse respetar por uno o varios subordinados. (p.54)

Nos menciona la Psicóloga francesa Marie France Hirigoyen en la cual acuña el concepto de acoso moral como “cualquier conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima Laboral”.

2.3.7 Las tácticas de acoso más frecuentes

La presente investigación tiene como referencia las tácticas de hostigamiento clasificadas por Leymann en la cual los grupa por tipos.

Trude, A. (2002) menciona:

1. Ataques sobre las posibilidades de comunicarse

El superior reduce las posibilidades de expresarse.

2. Ataques en las relaciones sociales:

No se vuelve a hablar con la víctima

Sus compañeros no permiten que les responda.

Se la traslada a un lugar alejado de sus compañeros.

A sus compañeros de trabajo se les prohíbe hablar con la víctima.

No se le hace caso.

3. Repercusiones en la estima social

Por detrás se habla mal de la víctima. (p.40)

Los ataques realizados por la persona que acosa son muy dinámicos porque no solo se centra en ataques hostiles repetitivos verbales a la víctima sino como lo que afirma Leymann en la cual yo estoy a favor sino el acosador ataca los factores que envuelven a la víctima y le sirve de apoyo para poder desenvolverse como trabajador en las cuales son muy importantes entre estos tenemos a la comunicación y las relaciones interpersonales entre sus compañeros y estos generan como consecuencias repercusiones al estima social de la víctima y por qué llegan a ser tan letales no solo por el hecho de afectar directamente al trabajador sino porque es generado por sus propios compañeros por lo tanto no se puede implantar una confianza laboral ocasionando que ese sector laboral cada uno vele por sus propios intereses personales .

2.3.8 Conductas Hostiles

Para los estudios realizados al acoso moral en un centro de trabajo agruparon ciertas actitudes hostiles con la única finalidad de poder ser comprendidas mejor el comportamiento negativo.

France, M. (2014) indico:

Heinz Leyman confecciono una lista con 45 conductas hostiles agrupadas en cuatro tipos, con el objetivo de llevar a cabo estudios estadísticos: A) Aislamiento y negativa a la comunicación. Para que

el acoso puede instaurarse hay que aislar al objetivo, de modo que este no pueda buscar apoyo en sus colegas, B) Atentado contra las condiciones de trabajo, es decir en no asignar trabajos mientras los compañeros están desbordados, en asignar tareas inútiles o en pedir que se repita una tarea que ya ha sido ejecutada a la perfección, C) Ataques personales .El propósito es socavar la identidad de la persona objetivo mediante actitudes vejatorias, frases ofensivas, calumnias o rumores malintencionados porque el acoso no se ataca al profesional, sino que se descalifica a la persona por lo tanto el acoso moral se ataca a lo que hay de humano en el otro ,D) Intimidaciones. Son manifestaciones de hostilidad o de violencia cuyo objetivo es aterrorizar a la persona objetivo, para que se someta o se vaya... (pp.23-26)

Las diferentes tipos de conductas hostiles que nos menciona la Psicoanalista Marie- France Hirigoyen nos trata de mostrar que en todos los diferentes tipos de conductas que se manifiesta ya sea del empleador o de sus propios colegas existe ciertos tipos de patologías que se repiten o tienen características similares provocando que se les pueda agrupar, en la cual en mi opinión me parece que es acertada aunque Heinz Leymann ya agrupa estas conductas hostiles en cinco categorías la gráfica descriptiva que utiliza la autora es más específica en la forma de especificar de que cada una puede ser consecuencia de otra o que ambas pueden ocasionar el mismo efecto , en muchas ocasiones estas conductas han sido causas de despidos injustificados , y cada una de ellas crean efectos tan letales y fatales en las víctimas , otro punto de quiebre es identificar si estas conductas hostiles la violencia física puede ser un elemento más para la configuración del acoso moral psicológico para mi perspectiva puedo afirmar que también comparto con la autora esa configuración ya que a pesar que el acoso moral se configure en el plano psicológico no hay violencia que no se pueda generar empezando por una agresión física por ende ya sea si estamos hablando de acoso moral en el centro laboral uno de los factores más relevante que también se puede configurar violencia física.

2.3.9 El traslado injustificado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que presente habitualmente servicios

Uno de las causas más utilizadas por los empleadores para generar incomodidad al trabajador es cambiarle injustificadamente de un puesto de trabajo a otro con el propósito deliberado de ocasionarle un perjuicio.

Mesías, F. y Quispe, G. (2009) menciono:

...el cambio del trabajador a un distinto centro de trabajo perteneciente al mismo empleador .En este caso, también estamos ante una manifestación del poder dirección, por el cual el empleador tiene potestad de modificar el lugar donde el trabajador debe prestar sus labores (...) Este acto de hostilidad no implica un traslado del trabajador a un lugar diferente de aquel en el que presta habitualmente sus servicios justificado en las necesidades de la empresa sino uno con el propósito deliberado de ocasionarle un perjuicio(...) El caso del traslado de todo el centro de trabajo de un lugar a otro no se encuentra regulado en el sistema peruano, por lo que en estos casos, los trabajadores no podrán obtener una indemnización con derecho a resolver el contrato si se oponen al traslado del centro de trabajo.(p.94)

Unos de los métodos más usados de hostilidad podemos decir es el traslado del trabajador a otro puesto de trabajo, aprovechándose el empleador de su condición y facultad de dirección para poder sujetarse de esas artimañas con la única finalidad ocasionarle un perjuicio hacia la víctima poniéndole en situaciones incómodas , donde el trabajador en su puesto de trabajo anterior sentía cómodo pase a un lugar donde le dificulte poder desarrollarse individualmente , en la ley de productividad laboral y competitividad nos menciona en el art 30 que esos actos sin causa justa estaría equiparándose a un despido arbitrario, porque el objetivo del empleador es causarle un aburrimiento o molestia para que su rendimiento laboral baje y no cumpla con las expectativas deseadas para el puesto de trabajo .

2.3.10 Los actos lesivos contra el trabajador o su familia

Otras de las formas más comunes de hostilidad en los casos de acoso moral son los actos de violencia que se da a un trabajador.

Mesías, F. y Quispe, G. (2009) comento:

...todo acto de violencia o agresión contra el trabajador o de amenaza a su dignidad personal , per se, será reputado como un acto de hostilidad; ya que todo acto de violencia afecta la relación laboral, impidiéndole su continuación, además, de ser un abuso de autoridad (...) para configurar un acto de hostilidad , debe ser grave , es decir ,debe lesionar seriamente la dignidad del trabajador o de su familia , ya sea por su propio contenido o por las circunstancias en que se produce el agravio...(p.97)

Los actos de violencia sea tanto físico o verbales lesionan directamente la integridad de la persona humana, ningún trabajador por más que se encuentre subordinado frente al empleador por un contrato de trabajo no tiene que pasar por eso actos de violencia que denigran la dignidad , formando un trabajador con grandes carencias emocionales causándole gran daño al trabajador y vulnerando sus derechos laborales y evitando que desempeñe su labor, aunque es probable que el único fin del hostigamiento sea conseguir que el trabajador acosado abandone su puesto de trabajo.

2.3.11 “Síndrome de desgaste personal” o “Burn aut”

El acoso moral psicológico es considerado como una enfermedad laboral por los daños irreparables que puede ocasionar.

Vicente, J. (2005) manifestó:

...el termino se atribuye al doctor H.freudenthal, pudiendo definirse como “síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estrés laboral crónico frustración prolongada (...) La oficina técnica para la prevención de los riesgos laborales (organización del sindicato UGT) indica que en 1974 freudenthal es quien lo describe- que no quien lo bautiza y que en las mismas fechas la

psicóloga social Christina Maslach califica los síntomas como “sobrecarga emocional” o síndrome del aburnout...(p.43)

En este sentido nos menciona que el acoso moral no solo es una conducta hostil hacia el trabajador sino va más allá de eso puede ser tan letal como una enfermedad grave ya que afecta directamente al estado de ánimo provocando agotamiento tanto mental como físico generando que el trabajador no rinda laboralmente y sea insostenible provocando que el trabajador renuncie por presión, sus síntomas más marcados es la depresión y la ansiedad por lo tanto es motivo por la cual sus empleadores se justifican para presidir del trabajador.

2.3.12 Variables que intervienen en el acoso laboral

En la presente investigación trata de recopilar los aspectos en la cual se configura el acoso moral.

Trude, A. (2002) indico:

El acoso laboral es un fenómeno que posee muchos aspectos matizados en lo cual los investigadores alemanes Carmen Knoz y Dieter Zept, recopilan una relación de 39 actuaciones que provocan acoso en el puesto de trabajo. Los más habituales son:

1. Los compañeros evitan trabajar junto a ella.
2. Se le habla de modo hostil y grosero.
3. Se hacen continuamente comentarios maliciosos
4. Es denigrada ante los jefes (p.32)

Hay muchas formas de tipificar el acoso moral en un centro de labores pero en mi opinión creo que los más resaltantes son los mostrados anteriormente ya que con esas actitudes , primero se configura en un aislamiento para que la víctima sienta que nadie lo quiere apoyar creando una gran pesar y desconfianza , segundo la falta de comunicación es un elemento base de hacer sentir a la víctima que es insignificante , invisible ocasionando una desesperación , quien no haya padecido de acoso no creo que se pueda imaginar que estado de degradación de la persona puede llegar un insulto,

una mirada fría, la falta de comunicación y como puede llegar ser una enfermedad laboral.

2.3.13 Algunos ejemplos típicos de acoso laboral

En la presente investigación planteamos un caso de relevancia que refleja los alcances del acoso moral en un centro de labores.

Trude, A. (2002) menciona:

Dagmar A., de cuarenta y ocho años trabajaba desde hacía más de veinte como secretaria del gerente de una empresa textil, por ende nunca había tenido ningún problema con nadie hasta el día en que Brigitte D., de veinticinco años, fue contratada como segunda secretaria(...) por lo cual Brigitte siempre iba vestida a la última moda, tenía muy buen aspecto y enseguida se ganó el precio de su nuevo jefe, quien lo miraba de reojo, sobre todo cuando llevaba sus extremadas minifaldas, de ahí que al principio ella se comportaba conmigo con mucha reserva, pero cuando yo le explicaba alguna cosa, ella respondía de manera arrogante por lo tanto al principio no pensé en nada más; solo estaba un poco sorprendida por su tono insolente en este sentido las pequeñas indirectas fueron en aumento incluso la manera en que Dagmar llevaba la agenda del jefe (...) quien cambió el eficaz sistema a espaldas de Dagmar, por ende Brigitte llamaba por teléfono en privado, cuchicheaba y tildaba a Dagmar solo como la fastidiosa por otra parte...(p.92)

En este particular caso podemos apreciar que en los casos de acoso moral las víctimas empiezan diciendo que ella no pensaba que ellas mismas fueran víctimas de este tipo de violencia, muchas veces nos ponemos a pensar que lo que observamos de lejos como simples espectadores no nos tocara, pero las circunstancias de la vida nos muestran que el acoso moral no distingue clases sociales, ni color de piel o en qué tipo de lugar provengas lo que importa es que si eres un trabajador que tiene visiones distintas, o desempeñas tu labor muy eficiente eres candidato perfecto para las personas que se denominan

acosadores que son personas que no les gusta que otras personas lleve la atención del jefe , por ejemplo este caso podemos apreciar que la secretaria que siempre lucho por realizar un buen trabajo y que al contrario llevo a recomendar a una compañera de trabajo para que le brinde este puesto de trabajo , como se iba a imaginar que ella le causaría tantos estragos emocionales entre su vida personal y su clima laboral como podemos observar no solo vasta las actitudes hostiles sino el comportamiento repetitivo que causa esa actitud y eso es solo una pizca del problema las actitudes arisca de su empleador nos demuestra él es cómplice de este tipo de violencia ,causando un estrago mayor al trabajador ya que a pesar en este caso particular que la administradora a estado desempeñando muy bien el empleador no le brinda su respaldo correspondiente , por otro lado la configuración activa de la acosadora que incita a que sus compañeras le trate mal que sean también parte del acoso moral.

2.3.14 Clases de “mobbing”

En la actualidad laboral se ha llegado a desarrollar los diferentes modos en que se da el acoso laboral.

Vicente, J. y Cervera, A. (2005) indico:

- “Mobbing” vertical:
 - a) Ascendente: uno a varios subordinados lo ejercen contra su superior.
 - b) Descendente: el superior lo ejerce contra uno o varios subordinados (también llamado específicamente “mobbing” desde los orígenes de las investigaciones y por muchos autores).
- “Mobbing” horizontal:

El que ejerce uno o varios trabajadores sobre otro u otros de su mismo nivel jerárquico.

De cualquier modo, recordemos que tanto una clase como otra de “mobbing” siempre se da en el contexto de una relación asimétrica, entendiéndolo como tal, según explica Ana Cervera, un contrato de

trabajo en que el empresario y el trabajador nunca ocupan posiciones iguales. (pp.26-27)

Muchos de los casos desarrollados del acoso moral psicológico no siempre se va dar con la figura del empleador acosando a su trabajador sino también se da entre compañeros pero aunque no sea una figura muy común se puede dar entre los subordinados a sus jefes ya que el acoso siempre va provenir del lado activo que genere la agresión , en la cual es una lástima ya que con el paso del tiempo este hecho ha llegado de desarrollarse tanto que ahora se está dando en distintos modos creando un desnivel en la relación contractual.

2.3.15 Fases del “mobbing”

En esta investigación trata de demostrar los tipos de fase que existen en el acoso moral en el ámbito laboral.

Vicente, J. y Cervera, A. (2005) indico:

1. Fase de aparición del conflicto (...) se trata del momento en que las relaciones con tus compañeros, sean tus iguales o tus inferiores por ello puede manifestarse mediante.

- Ataques Directos: Se te oponen injustificadamente inconvenientes al trabajo realizado.
- Ataque indirecto: Comentarios y/o murmuraciones sobre tu comportamiento personal o profesional.

2. Fase de instauración de “mobbing”, comienzan con conductas violentas o de hostigamiento, la victima comienza a sentir dichas agresiones.

Para Trude Ausfelder, su tercera fase seria aquella en la cual el asunto se hace público por lo tanto estamos frente a trasladarse a la persona a otro departamento, o amenazarlo, incluso con el despido. (pp.27-28)

Lo que nos quiere ilustrar el autor es que el acoso moral siempre comienza con una razón justificada según el empleado pero que en realidad es el comportamiento agresivo del mismo acosador, son bases que según el

acosador puede ocasionar esas lesiones agresivas , aunque yo estoy en contra de esas conductas agresivas es una lástima que muchos de los empleadores lo utilizan gracias a que nuestra norma positiva se los permite porque a pesar que existe varios caso de acoso moral no existe una norma que regule exclusivamente el acoso moral en las relaciones laborales .

2.3.16 Elementos esenciales del “mobbing”

Constituye uno de los elementos esenciales para configurar el acoso moral.

Vicente, J. y Cervera, A. (2005) indico:

Presión: Debe existir y la victima debe sentirla

La presión puede ser: implícita y Explicita

Además, la presión puede ser: Sin contacto física. Es el supuesto más general y con contacto físico, estirón de orejas, el pisotón, o la colleja diaria a quien se dice que siempre en medio.

La presión es laboral

Presión tiene que ser ejercida por personas que sean también miembros de la empresa y dependa funcionalmente de esta, aunque no orgánicamente.

Dicho plan puede ser: Implícito, ser aprobado ante órgano jurisdiccional y explicito, ya que a veces se le ha comunicado a la propia víctima por medio de amenazas. (pp.53-54)

La presión es uno de los elementos esenciales por ser una de las fuentes que genera más daño a la víctima porque crea situaciones de estrés, afectando directamente al desempeño, es por ello que este tema atrajo mi interés sobre todo al tener conocimiento que en nuestro país, el rendimiento laboral son unos de los aspectos más fundamentales en la estructura económica, social y jurídica.

2.3.17 Los derechos del trabajador como persona y ciudadano. La garantía de indemnidad de estos derechos en la relación de trabajo: el artículo 23 de la constitución

Cada trabajador tiene derechos inherentes a su persona en la cual el trabajador se encuentra garantizado en la medida en que las normas constitucionales así lo meriten.

Blancas, C. (2007) indico:

...trabajador asume, respecto del empleador la posición de titular de derechos fundamentales , que este se encuentra obligado a respetar, lo que por consiguiente delimita su propio poder de dirección en la empresa , (...) es decir , a aquellos de los que es titular de forma independiente a su condición de trabajador y que, en principio , parecen reservados a ejercerse fuera del ámbito laboral en consecuencia los derechos fundamentales del trabajador específicos o inespecíficos vienen a constituir el parámetro de constitucionalidad de los actos del empleador . El artículo 23 conduce, inevitablemente, a erigir la dignidad de la persona y de los derechos fundamentales sobre parámetros con arreglo, ante los cuales puede determinarse la validez del ejercicio de las potestades directivas del empleador. (pp.86-96)

Actualmente una de las situaciones en donde el respeto por la dignidad humana suele ser extraviado y suele afectar tanto al empleado como a la organización es el acoso Psicológico; en el Perú como en otros países este fenómeno perjudica a tal punto en las relaciones interpersonales entre los empleados y trabajadores entre sí. Que la convivencia se vuelve insostenible causando que el trabajador sujeto a una subordinación por medio de un contrato de trabajo sea sometido a los malos tratos, acoso y muchas veces llegando a las represalias. Por lo tanto estriamos frente a una vulneración de los derechos consagrados en nuestra constitución, es por eso que el problema que ocasiona el acoso moral psicológico es tan importante en el normamiento laboral, por la grave situación que pone al trabajador.

2.3.18 El derecho al trabajo

El derecho al trabajo es uno de los derechos principales que tiene el trabajador y que está regulado en nuestro ordenamiento jurídico.

Blancas, C. (2007) menciona:

...vincula a la satisfacción de la necesidad de trabajar que tiene toda persona. Según esta noción, se trata de un derecho de carácter programático o de eficiencia mediata o diferida(...)vendría a configurar una obligación social del Estado respecto de aquel sector de personas carentes y necesidad , de un puesto de trabajo , la misma que se realizaría mediante políticas, acciones y normas susceptibles de generar esos puestos de trabajo(...)adquiere especial importancia el Protocolo Adicional a la Convención América sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Pacto de San Salvador, cuyo artículo 7 señala ...(p.97)

El acceso al trabajo es uno de los derechos principales al trabajador, por lo cual Estos beneficios deben garantizar un nivel de vida adecuado. El derecho al trabajo es el primero de los derechos reconocidos de forma específica en el Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, en su artículo 6 establece que el derecho a trabajar comprende: “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido

2.3.19 La prestación subordinada de la labor y el poder de dirección del empleador

En la presente investigación se planteara la facultad del poder de dirección nacida por un contrato de trabajo.

Blancas, C. (2007) manifestó:

La relación de trabajo se caracteriza y se diferencia de otras relaciones jurídicas que también tienen por objeto la prestación de servicios personales por la nota de subordinación o dependencia, en la cual Mario de la Cueva destaca la existencia de este doble aspecto en la subordinación, como una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u

órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación. (p.97)

Una de las facultades más importantes que se deriva de un contrato de trabajo es el poder de dirección por que le da la capacidad de poder subordinar a su trabajador siempre de acuerdo a lo establecido a lo pactado en dicho contrato, pero esta situación no quiere decir que estaríamos pasando sobre los derechos emanados del trabajador , cada trabajador nunca puede renunciar y mucho menos ser despojado de sus derechos fundamentales y mucho mejor justificando esa acción por un poder de dirección ahí estriamos frente a una conducta ilícita .

2.3.20 Contenido funcional y límites del poder de dirección

El poder de dirección es la facultad del empleador generada por un contrato de trabajo pero a la vez está sometida a ciertos límites.

Blancas, C. (2007) indico:

El poder de dirección está sometido, en primer lugar, a límites internos que nacen de su propia función , por ende como facultad atribuida al empleador para la organización y la administración eficiente del trabajo humano en la empresa sin tener la capacidad de extenderse, indebidamente hacia aspectos propios de la vida de cada trabajador, ajenos a su actividad laboral. Por ende deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador. (p.107)

2.3.21 El acoso moral como violación de los derechos fundamentales de la persona

El acoso moral es uno de los daños más latentes que atenta a la integridad de los derechos fundamentales.

Blancas, C. (2007) menciona:

El descubrimiento del fenómeno del acoso moral y de su extensión en el seno de las relaciones laborales, ha ocasionado que sea objeto de estudio y establecer normas para prevenirlo y, si tenido lugar, a sancionarlo.

En el plano nacional, Suecia, país precursor en la investigación del mobbing, legislo, en 1993, mediante una ordenanza emitida por la Junta Nacional Sueca de Salud y Ocupación en el trabajo, la cual definió al hostigamiento en el trabajo de la siguiente manera como actos reiterados reprobables o netamente negativos dirigidos contra determinados empleadores de manera ofensiva (...)

La ley belga, en el artículo 32 define al acoso moral como conductas que se manifiesta de modo predominante por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos o escritos unilaterales en la cual se dan durante la ejecución de su trabajo, de poner en peligro su empleo o de crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.(pp.57-59)

Estos son unos de los ejemplos que los países están tomando conciencia sobre la regulación del acoso laboral como una figura jurídica independiente a otros tipos de acoso por ser un tipo de acoso que es muy silencioso y difícil de ser demostrado ya que muchas de las ocasiones en las cual las víctimas son sujeto de acoso no se dan cuenta que están siendo violentas hasta que esas actitudes se vuelven más fuerte generando una acomodación ,pero principalmente podemos decir que el objeto jurídico que se llega a vulnerar son los derechos humanos como el derecho de tener un trabajo digno y no ser sometido actos hostiles que mayor mente esta envueltos con actos verbales denigrantes, ya que el único fin del derecho es proteger al ser humano.

2.3.22 La cuestión de la vigencia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo

Los derechos humanos consagrado en nuestra constitución son derechos fundamentales que no pueden ser violentados por actos contra la dignidad humana.

Blancas, C. (2007) indico:

No obstante lo anteriormente señalado, un paso previo , antes de aceptar pacíficamente que el acoso moral se configura jurídicamente como una conducta lesiva de la dignidad y derechos fundamentales del trabajador, es dejar establecido que los derechos fundamentales son eficaces en el seno de la relación laboral.(p.62)

Los derechos fundamentales consagrados en la declaración de los derechos humanos e incorporados en cada ordenamiento jurídico de cada país materializado en la constitución madre de todas las normas, en la cual se crean las demás normas, es ahí donde se genera el derecho laboral respetando e incorporando esos derechos en sus normas positivas, es por eso que menciona el autor que el acoso moral atenta a los derechos fundamentales de la persona.

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

Una de las causas más comunes es la discriminación que son objetos de despidos arbitrarios injustificados.

Mesías, F. y Quispe, G. (2009) menciono:

...la discriminación es un concepto autónomo que busca sanción del trato desigual que afecta la dignidad humana de determinados grupos sociales segregados. Se trata de actos que tienen como base razones vedadas por la Constitución para decididos; y no se puede manifestar en el trabajo por diversos motivos, tales como sexo, raza, religión, opinión o idioma... (p.97)

En nuestro país existe muchos casos de despidos arbitrarios ocasionados por la discriminación, muchos de estos casos han sido de materia de controversias

procesales ya que muchos trabajadores han sido desamparados de su puesto de trabajo por tener diferente color de piel, o diferente religión, etc. Puedo decir que todavía tenemos a una sociedad con secuelas de estereotipos implantados desde casa en la cual es llevada hacia el centro de labores.

2.3.24 La dignidad de la persona Humana

Unas de los principios importantes que vulnera el acoso moral en cuanto a derechos fundamentales que deriva de unos trabajadores es la dignidad.

Blancas, C. (2007) menciona:

Que en la constitución especialmente en el artículo 1, proclama que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado, por lo cual que Rubio Correa destaca su valor como principio hermenéutico, por ende sirve para iluminar la aplicación de toda la constitución es decir es protegible por sí misma, en tanto constituye un principio constitucional, cuya violación o reforma constitucional está prohibida, por lo tanto la dignidad es sustancialmente igual para todos los hombres, sin que, por ello, las diferencias de raza, color, sexo, origen social, poder económico, religión, edad y otras, puedan afectar la idea de dignidad.(pp.74-75)

Desde luego el Perú no es ajeno a la situación planteada tema de investigación, ya que contemplamos en Nuestra Constitución Política Art 1 en la cual nos refiere que el trabajo es un deber, un derecho y objeto de atención prioritaria del Estado, por lo que el mismo debe ser ejercido de forma digna, concretizando lo que la Organización Internacional del Trabajo define como trabajo decente: productivo y seguro, respetuoso de los derechos humanos, con ingresos adecuados, con protección social, garantice el dialogo social, la libertad sindical, la negociación colectiva y la participación plena, pero muchas de estas conductas no son muy aplicadas en la realidad del ámbito laboral, actualmente existe muchos casos en Lima Metropolitana en la cual se plantea situaciones laborales de maltrato Psicológico o Mobbing vulnerando sus derechos laborales y evitando que desempeñe su labor.

2.3.25 Los actos contra la moral y el acoso sexual

El empleador, en tanto principal de la relación de trabajo es responsable de los incumplimientos que pueda suscitar en la relación contractual hacia su trabajador.

Gómez, F. (2010) manifestó: “La ley sanciona como acto de hostilidad los actos contra la moral, hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.”(p.113)

Cada ordenamiento jurídico busca una justicia social a través de la administración de justicia es decir si un sujeto que es responsable de un hecho que atente contra a conducta que está regulando la norma es sujeto de una sanción Tal como señalamos, actualmente el acoso laboral se encuentra regulado de modo insuficiente en nuestro ordenamiento jurídico peruano.

2.3.26 Las actitudes deshonestas en el trabajo

Las actitudes deshonestas que se pueda dar en el centro de labores serán reconocidas actitudes que atente contra la moral y la dignidad.

Gómez, F. (2010) indico:

Las actitudes deshonestas que pudieran presentarse en el interior del trabajo tienen exactamente la misma connotación que los atentados contra la moral y las buenas costumbres ante vistos y , en todos estos casos, el asunto controvertido puede ser considerado también como una falta contra las buenas costumbres tipificada y sancionada por el art .450° del C.P.

Como actitud deshonestas hallamos, en grado mayor, al acoso sexual, que podríamos definir como la actividad disuasiva y sistemática, extra laboral, que el empleador o sus representantes ejercitan contra su trabajador (a), para acceder, por la facilidad que le otorga la jerarquía dentro de la empresa, a la aceptación de los requerimientos espirituales- carnales buscados por el acosante, atentatorios contra la dignidad del acosador. (pp.113-114)

Lo que nos quiere referir el autor es que tanto las conductas deshonestas las que se dan en el centro donde labora la víctima son conductas ilícitas por lo

tanto requiere de una sanción por que afecta al bien jurídico protegido que son los derechos derivados del trabajador por lo cual en nuestro ordenamiento una conducta deshonesta es equiparable a una privación a la buenas costumbres estos actos pueden ser propio del empleador pero también puede suceder que se realice también de los cuadros superiores (simple jefes) de la empresa. Es decir que la violencia no solo se refleja en ámbito físico sino que está evolucionando a gran escala a modos más sutiles por lo tanto el acoso psicológico, como el reflejo del maltrato moral, sería una de los casos en donde se refleja más los actos contra la moral.

2.3.27 La integridad moral

La presente investigación tiene como referencia en distinguir que todo trabajador tiene derecho a no ser privado de su integridad moral por causas injustificadas.

Blancas, C. (2007) menciona:

La integridad moral defiende los fundamentos del obrar de una persona en el plano de la existencia y coexistencia social y se vincula con el artículo 2, inciso 24, literal h) CP en la cual prohíbe toda forma de violencia moral, psíquica o física contra la persona. Es decir que el derecho a la integridad conlleva la garantía de la indemnidad de la persona, en lo que se refiere de no ser privada de ninguna parte de su ser la misma que respecto de la integridad moral supone el derecho de no ser privada ni mucho menos ser objeto de sanciones, vejámenes o discriminación por causa de las mismas. (pp.82-83)

Muchos de las situaciones el acoso moral llega a vulnerar la integridad moral de la víctima por que no se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.

2.3.28 Consecuencias del atentado con la moral y la dignidad del trabajador

La presente investigación tiene como referencia demostrar las consecuencias que se puede dar por la vulneración contra la moral.

Gómez, F. (2010) indico:

Las consecuencias del atentado contra la moral y la dignidad del trabajador salta a la vista: la reprobación pública del autor material o intelectual del hecho relacionado con estos tópicos. Asimismo, amerita, si la gravedad de los hechos así lo aconseja, llevar el asunto a los predios penales (querellas, denuncias por falta contra las buenas costumbres) y, eventualmente, remitir el asunto a la vía civil para hallar allí la reparación pecuniaria correspondiente. En fin, los jueces de trabajo pueden ser competentes para conocer estas actitudes indemnizatorias según el pleno jurisprudencial del año 2000. (p.114)

Tal como señalamos, actualmente el acoso laboral en nuestro ordenamiento jurídico peruano se encuentra regulado de modo insuficiente, pues solamente se hace referencia-aparte del hostigamiento sexual- a los actos contra la moral y todos aquellos que constituyan actitudes o comportamiento deshonestos que afecten la dignidad del trabajador, convirtiendo así al literal g) en un inciso que genera una gran cantidad de supuestos y que legalmente no existe una definición centralizada que nos dé una correcta regulación del acoso moral .

2.3.29 El derecho a la intimidad personal y al honor y a la buena reputación

Nuestra intimidad personal si como el honor es el acceso a la esfera interna de toda persona en la cual nadie debe perturbarla.

Blancas, C. (2007) menciona: “Apunta Serrano Olivares que buena parte de la modalidades de acoso moral afectan los derechos al respecto de la intimidad personal y familiar de la víctima, así como su honor e imagen.”(p.90)

El acoso moral llega a afectar la dignidad de la víctima gracias a que uno de las actitudes hostiles más frecuentes es el ataque constante hacia a las carencias psicológicas que pueda tener el trabajador, creando una imagen que no es la real de la víctima frente a sus trabajadores.

2.3.30 Impacto colateral

No solo el acosador puede generar un daño a través de su acoso a la víctima sino, que la propia víctima puede desencadenar otra víctima externa.

France, M. (2014) menciona:

- I. Sobre los seres cercanos. El acoso también puede crear víctimas de rebote por la cual cuando nos maltratan en el trabajo e intentamos resistir, corremos el riesgo de mostrarnos nerviosos, irritables (...) es decir los cónyuges no entienden por qué la persona objetivo no se defiende en la cual poco a poco, pueden llegar a cansarse de las retahílas de quejas de su pareja.
- II. Sobre los colegas. Los colegas testigos del acoso moral (...) son agentes activos por la cual su actitud refuerza el proceso. Además, el silencio y la falta de apoyo constituyen una agresión adicional para la persona acosada, porque acentúan su soledad. Por lo tanto puede pasar que los compañeros pueden no intervenir por miedo y temor a convertirse también en víctimas o sufrir represalias... (pp.80-81)

Como podemos apreciar muchas veces no solo el daño ocasionado a la víctima es perjudicial sino que esa víctima sujeta de presión, angustia y miedo lo trasmite con las personas que se encuentra en su alrededor ocasionando que ese daño se generalice en su entorno familiar e intrapersonal ya sea a su esposo o hijos por ser las personas que conviven con la víctima, entonces podemos apreciar que muchas familias han perdido su estabilidad en su núcleo familiar por no encontrarse cómodas con ellos o es también que ellos que ya no pueden soportar la actitud arisca de la víctima .

2.3.31 Idea previa. Deficiencia de los mecanismos de protección preventivos específicos frente al mobbing. referencia a su vinculación a la normativa general de prevención de riesgos laborales.

Este presente trabajo de investigación tiene la finalidad de demostrar que una mala regulación no se da por desconocimiento o falta de conocer el tema sino porque existiendo mecanismo de prevención no son eficientes.

Casas, M. (2013) indico:

En palabras de Ballester pastor el principal problema del tratamiento jurídico en nuestro país del fenómeno del acoso psicológico no recae en la falta de concepto, sino por la deficiencia de los mecanismo de defensa, por lo tanto se da por supuesto que la conducta constitutiva de acoso psicológico estaba ya prohibida y sancionada con anterioridad, es decir por referencia al derecho a la dignidad, por ende el concepto normativo solo sirve para clarificar, debiendo constituir el elemento relevante en las nuevas regulaciones el establecimiento de mecanismo efectivos de defensa y prevención(...)Es decir obliga a las partes a asumir un papel concreto mediante el establecimiento de determinadas medidas, por lo tanto comparto la crítica de Núñez Gonzales, en el sentido de que las medidas tendentes a garantizar derechos constitucionales, como son el derecho a la igualdad y a la no discriminación, no pueden quedar en manos de la autonomía de las partes , es decir de manera que puedan llegar a ser usados como moneda de cambio en el proceso negociador en pro de un mayor beneficio empresarial.(pp.111-112)

La mala regulación o que no se llegue a las consecuencias jurídicas deseadas no recae en la escasez de conceptos sobre el tema sino que nuestro ordenamiento jurídico carece de mecanismo que no son en su total eficientes para su regulación , muchos de los países en especial España se han basado que el concepto de acoso laboral ya existe un anterior regulación derivada sobre el derecho de la dignidad , por lo tanto para que se configure un acoso laboral se tiene que ser producto de un riesgo laboral de tipo psicosocial además que te menciona que el empleador tiene que evaluar los riesgos y a prevenirlos entonces estamos frente a que el empleador tiene la carga de responsabilidad en caso de que se produzca una acoso laboral por que va ser producto de su negligencia pero también nos aclara que si se da un acoso horizontal la responsabilidad lo tendrá la inspección del trabajo.

2.3.32 Cambio respectivo a la legitimación pasiva Ex art. 179 LRJS. Responsabilidad contractual del empresario por hecho propio y directa cuando el acosador es otro trabajador

La presente investigación tiene como referencia realizar una comparación entre la normativa española que regula el acoso laboral.

Casas, M. (2013) menciono:

... en la cual la norma procesal al ampliar el ámbito objetivo del procedimiento de tutela de la libertad sindical a otros derechos fundamentales, con anterioridad ya se estaban tramitando las demandas sobre acoso laboral, por ende constituye una vulneración de un derecho constitucional, es decir que a pesar de dichos preceptos, en no pocas ocasiones las demandas por acoso laboral se siguieron tramitando, mediante otros procedimientos, pues en cual art. 184 (al igual que el anterior 182), por consiguiente de esta forma se superan a que el orden social conozca de las demandas de acoso en el trabajo cuando el sujeto activo sea otro trabajador; e incluso, que la responsabilidad que nace para la empresa tenga su acomodo en la responsabilidad contractual y por lo tanto no en la extracontractual por hecho ajeno ex asrt.1903.4, por consecuente el incumplimiento de dicho deber empresarial provoca un incumplimiento del contenido esencial del contrato que determina para el sujeto infractor una responsabilidad contractual por lo que respecta a que la jurisdicción social acepte la demanda frente al empresario por hecho propio, habría que añadir que en consecuencia , el empresario solo quedaría exonerado si ha actuado con la diligencia necesaria para prevenir y evitar el acoso. (pp.120-122).

Esta figura jurídica nos menciona sobre la demandas de un trabajador en la cual el sujeto activo del acoso no es más que otro trabajador del mismo centro de trabajo por ende el derecho español trata de regular ese tipo de hechos cosa que si lo planteamos ese tipo de realidad en el ordenamiento peruano podemos apreciar que no existe un demanda exclusiva en caso de acoso

laboral si no aquí podemos estar hablando de un acoso moral psicológico que se consideraría como una enfermedad laboral en la cual se puede equiparar como un despido arbitrario , por ende se tramitaría en un proceso ordinario laboral por encontramos en frente de una vulneración de derechos regulados en la constitución y en la ley de productividad y competitividad laboral .

2.3.33 emociones. mapa emocional , sinergia y estabilidad

La presente investigación tiene como referencia demostrar que es muy importante que exista una estructura emocional y estabilidad en un centro de labores.

Borrell, F. (2003) indico:

...Un equipo en sinergia efectiva es aquel que tiene las siguientes polaridades emocionales:

- c) Cohesionado alrededor de un liderazgo (siendo este de una o varias personas; no lo olvidemos; es más, ¡cuantas más personas estén en este núcleo, más fácilmente cohesionan!).
- d) Con alta autoestima por su quehacer profesional, que lo entienden socialmente útil, necesario, y que creen desempeñar de manera apropiada.
- e) Cooperando con el resto de compañeros.
- f) Ilusionados por lograr metas...(p.162)

Es muy importante que exista un buen clima laboral ya que ayuda al buen desenvolvimiento de los trabajadores además que les ayuda a que puedan mejorar la productividad en la empresa, pero solo se puede dar cuando existe una buena voluntad de los jefes para incentivar o motivar a su trabajadores para que se logre sus metas alcanzadas.

2.3.34 Principio de protección

Este presente trabajo de investigación tiene la finalidad de demostrar que cada trabajador que labora en un centro de trabajo tiene el derecho de trabajar con las condiciones adecuadas que les garantice un adecuado estado de vida saludable.

Rodríguez, F. (2008) menciona:

Por este principio los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores promuevan condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar con la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales del trabajador.(p.251)

Nuestra realidad social laboral de hoy en día no ofrece la calidad de vida a un profesional muchas veces las empresas que contratan a sus trabajadores los someten a condiciones nada saludable a sus empleadores , además de someterlos a peligros eminentes bajo el mínimo de una remuneración establecido por la ley.

2.3.35 Principio de prevención

Muchos de los accidentes en el sector laboral ya sea mentales o físicos a los trabajadores pueden ser prevenidos por su propio empleador, ya que él es el responsable de las buenas condiciones de sus trabajadores.

Rodríguez, F. (2008) indico:

El empleador garantizara, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida , la salud y el bienestar de los trabajadores , y aquellos de no teniendo vínculo laboral prestan servicio o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.(p.251)

El principio protección y prevención son dos principios fundamentales a la hora de constituir un buen ambiente laboral en los trabajadores ya que uno funciona a raíz de otro , es decir que primero hay que garantizar un buen establecimiento que sea ideo para realización de las actividades y que brinde todas las garantías como establece la ley.

2.4 Definición de términos básicos:

- **Violencia:** “Se manifiesta de muchas maneras, desde la agresión física al insulto, el acoso moral, el acoso sexual, a la discriminación por raza, religión, minusvalía, o cualquier otra diferencia y puede venir desde dentro o desde fuera de la organización”. (Blancas 2007:58)
- **Agresividad:** “Puede tomar la forma de lenguaje corporal indicando intimidación, desprecio o rechazo, o tomar la forma de violencia física o verbal”. (Blancas 2007:58)
- **Derechos fundamentales:** “Son derechos públicos subjetivos, cuya función consiste en definir y garantizar la posición del individuo ante y en el Estado, configurando su status libertatis”. (Blancas 2007:62)
- **Conducta Hostiles:** “Impedir que la víctima se exprese, aislar a la víctima, menospreciar a la víctima delante colegas, desacreditar el trabajo y comprometer la salud de la víctima”. (France 2014:23)
- **Aislamiento:** “Suele manifestarse en forma de arrinconamiento real o simbólico. Se priva a la persona de su trabajo, se la instala en un despacho aislado y no se le asigna ninguna tarea interesante, no se la convoca a las reuniones, se prohíbe a los compañeros que se relacionen con ella”. (France 2014:24)
- **Intimidaciones:** “Son manifestaciones de hostilidad o de violencia cuyo objetivo es aterrorizar a la persona objetivo, para que se someta o se vaya”. (France 2014:26)
- **Burnout:** “Es el estrés profesional en la cual el estado de estrés se da cuando hay un desequilibrio entre la percepción que tiene la persona de las presiones que le impone su entorno y la percepción de los recursos personales con que cuenta para hacerles frente”. (France 2014:37)
- **Acoso Laboral:** “El acoso produce a la víctima una profunda crisis que solo puede solucionar con suma dificultad. Una situación de acoso laboral, puede compararse con un accidente grave o un atraco” (Trude 2002:31)
- **Mobbing:** “Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo”. (Vicente 2005:16)

- **Acoso Moral:** “significa atacar o atropellar, términos traducido como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo , para referirse a una situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles”.(Vicente 2005:19)
- **Mobbing Institucional:** “El que inicia siguiendo órdenes de la superioridad no solo del superior jerárquico al costado, sino de la empresa en sí. Y ello porque esa persona, ahora acosada, es terriblemente molesta a la organización empresarial”. (Vicente 2005:23)
- **Mediocre Inoperante:** “Existe individuos pasivos agresivos, es el lema del todo vale o el que se mueva no sale en la foto” (Vicente 2005:24)
- **Mediocre Inoperante Activo:** “Es una variante perversa de la anterior .El acosador crea sus propios grupos de poder, sus chivatos, fomenta la envidia, y disfruta, en definitiva, destrozando empleados brillantes”. (Vicente 2005:24)
- **Mobbing vertical Ascendente:** “Uno o varios subordinados lo ejercen contra su superior”. (Vicente 2005:26)
- **Mobbing vertical Descendente:** “El superior lo ejerce contra uno o varios subordinados”. (Vicente 2005:27)
- **Mobbing Horizontal:** “El que ejercen uno o varios trabajadores sobre otro u otros de su mismo nivel jerárquico”. (Vicente 2005:27)

CAPITULO III
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE RESULTADOS

3.1. Análisis de resultados

<p style="text-align: center;">PREGUNTAS</p>	<p style="text-align: center;">ESPECIALISTA: N.º 01 DR. SANTIAGO B. RAMOS QUISPE RESPUESTA</p>
<p>1) ¿Los comportamientos hostiles reiterados que suceden a lo largo de un periodo son definidos como acoso psicológico, por el continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, considera Ud. que el acoso psicológico debería tener su propia norma autónoma que lo regule?</p>	<p>El acoso moral o mobbing como lo conocen internacionalmente no está regulado de manera autónoma en nuestro derecho positivo sino como parte de conductas hostiles equiparables al despido, actualmente existe una Ley contra el Hostigamiento sexual en el plano laboral además de otras que tratan sobre el acoso cuyo ámbito de protección son en un caso los niños en el sentido que le otorga la Convención sobre derechos del niño y en el otro principalmente las mujeres, si esas conductas están reguladas por que la conducta de acoso psicológico no puede tener su propia norma si es considerado como una enfermedad laboral por los daños irreparables que puede ocasionar.</p>
<p>2) ¿El acoso psicológico es uno de los hechos más peligrosos en el ámbito laboral ya que atenta contra el bienestar del trabajador y su salud mental, se puede demostrar la relación de causalidad entre las conductas de acoso y las consecuencias sobre la salud de los trabajadores?</p>	<p>Si se puede, aunque el acoso moral es un más difícil de demostrar a comparación del acoso sexual se puede llegar a la relación causal a través de exámenes psicológicos practicadas al empleador, así como también grabaciones presentadas por el demandante manifestándose el acoso por el empleador u otra persona, en realidad muchas personas no llegan a denunciar por el miedo a ser despido de su centro de trabajo.</p>

<p>3) ¿Las conductas hostiles pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de un hecho o fenómeno social, qué conductas hostiles del acoso psicológico son los que perjudica más a la dignidad del trabajador como sujeto de derecho?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La discriminación por parte de un ente superior - Muchas veces el cambio de puesto injustificado por parte del empleador - A sus compañeros de trabajo se les prohíbe hablar con la víctima. - No se le hace caso. - El superior reduce las posibilidades de expresarse - El superior reduce las posibilidades de expresarse
<p>4) ¿Muchos de las situaciones el acoso psicológico llega a vulnerar la integridad moral de la víctima porque no se garantiza el derecho fundamental a trabajar en un ambiente digno, en la cual pueden generar daños graves en la esfera de los derechos esenciales de toda persona?</p>	<p>Si, una de las conductas en la cual se expresa el acoso es cuando el superior reduce la posibilidades de expresarse aquí se está limitando su derecho derivado de un contrato de trabajo en la cual te menciona reformulación dogmática de la posiciones jurídicas , activas y pasivas de las partes del contrato de trabajo , dentro de ese marco el trabajador asume, respecto del empleador la posición de titular de derechos fundamentales y a la vez este se encuentra obligado a respetar la dignidad del trabajador por lo tanto al presentarse un hecho de acoso estamos hablando de una vulneración de varios derechos .</p>
<p>5) ¿En nuestro ordenamiento jurídico peruano regula al acoso moral en forma general formando parte del grupo de conductas hostiles, cuál sería la modificatoria en el texto único ordenado D.Leg. 728, Ley productividad y competitividad laboral para generar una correcta aplicación del acoso psicológico en nuestro ordenamiento jurídico?</p>	<p>Es necesario que se dé una ley específica contra el acoso laboral una ley que prevenga, combata y sancione el acoso laboral, fenómeno que a pesar de presentarse todos los días y de distintos niveles no ha merecido la debida atención legislativa y sobre todo que las penalidades sean más drásticas, por lo tanto seria idóneo la incorporación de una figura penal que garantice el cumplimiento.</p>

PREGUNTA	ESPECIALISTA: N.º 02 DR. JUAN ANTONIO CUISANO ORTIZ RESPUESTA
<p>1) ¿Los comportamientos hostiles reiterados que suceden a lo largo de un periodo son definidos como acoso psicológico, por el continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, considera Ud. que el acoso psicológico debería tener su propia norma autónoma que lo regule?</p>	<p>En nuestra legislación el acoso laboral se encuentra normado de modo general en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el trigésimo artículo , como actos de hostilidad pero si nos ponemos a analizar entenderemos que nos está hablando de actos que van ser realizados por el mismo empleador, pero en el contexto real de los hechos no siempre las conductas lesivas lo produce el mismo empleador sino cualquier otro sujeto con las misma o menor jerarquía , ahora te menciona la norma que los actos contra la moral y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador estarán sometidos y regulados por el literal g) y por los resultados puestos vemos que no es suficiente para regular todos los supuesto de forma que desarrolla el acoso moral o psicológico como algunos lo llaman por eso es necesario que el derecho prevea un régimen propio que lo regule con la única finalidad de salvaguardar la dignidad de la persona.</p>

<p>2) ¿El acoso psicológico es uno de los hechos más peligrosos en el ámbito laboral ya que atenta contra el bienestar del trabajador y su salud mental, se puede demostrar la relación de causalidad entre las conductas de acoso y las consecuencias sobre la salud de los trabajadores?</p>	<p>Pues si se puede, ahora en la actualidad existe varias pruebas psicológicas en las cuales se puede demostrar el perjuicio o daño que se ocasiona al trabajador, es más ha existido muchas demandas en la cual unos de sus pruebas más relevantes ha sido un tes de personalidad sometida al propio trabajador donde se podía apreciar el reflejo del estado de ánimo tan decadente que estaba.</p>
<p>3) ¿Las conductas hostiles pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de un hecho o fenómeno social, qué conductas hostiles del acoso psicológico son los que perjudica más a la dignidad del trabajador como sujeto de derecho?</p>	<p>Bueno unos de las conductas hostiles más resaltantes es la agresión misma repetitiva que sufre el empleador por personas que comparten en el mismo ámbito laboral justo ese factor es el detonante de la lesión de la norma.</p>

<p>4) ¿Muchos de las situaciones el acoso psicológico llega a vulnerar la integridad moral de la víctima porque no se garantiza el derecho fundamental a trabajar en un ambiente digno, en la cual pueden generar daños graves en la esfera de los derechos esenciales de toda persona?</p>	<p>Hay que partir que el artículo 2 de la Constitución que nos habla de los derechos fundamentales de la persona por lo tanto nuestra Constitución alma mater de todas las normas establece cuales son los derechos que deben ser amparados para salvaguardar el bien protegido que es el sujeto de derecho, el acoso moral principalmente unos de sus principales consecuencias es el trato denigratorio del que es pasible una persona de forma sistemática en el ambiente laboral, trato que provoca en ella perjuicios psicológicos que redundan en su desempeño ante ese hecho estamos percibiendo que se está atentando contra el derecho de trabajar libremente ya que es reconocidos de forma específica en el Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y que se atenta a los presupuesto de condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo.</p>
<p>5) ¿En nuestro ordenamiento jurídico peruano regula al acoso moral en forma general formando parte del grupo de conductas hostiles, cuál sería la modificatoria en el texto único ordenado D.Leg. 728, Ley de productividad y competitividad laboral para generar una correcta aplicación del acoso psicológico en nuestro ordenamiento jurídico?</p>	<p>Unas de las modificatorias que se podría ser es incorporar acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor o el empresario del que éste depende si es que perteneciera a empresa distinta a la del agredido, tal como se deriva de su redacción “el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia está obligado a reparar el daño causado” como sucede en la legislación española.</p>

<p style="text-align: center;">PREGUNTA</p>	<p style="text-align: center;">ESPECIALISTA: N.º 03</p> <p style="text-align: center;">MG. GAVE MALDONADO</p> <p style="text-align: center;">RESPUESTA</p>
<p>1) ¿Los comportamientos hostiles reiterados que suceden a lo largo de un periodo son definidos como acoso psicológico, por el continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, considera Ud. que el acoso psicológico debería tener su propia norma autónoma que lo regule?</p>	<p>Considero que si toda vez que las conductas abusivas en forma de actos, palabras, escritos o gestos vulneran la entidad.</p>
<p>2) ¿El acoso psicológico es uno de los hechos más peligrosos en el ámbito laboral ya que atenta contra el bienestar del trabajador y su salud mental, se puede demostrar la relación de causalidad entre las conductas de acoso y las consecuencias sobre la salud de los trabajadores?</p>	<p>Tendría que evaluarse las condiciones y aspectos que generan el acoso y la gravedad en la salud de los trabajadores.</p>
<p>3) ¿Las conductas hostiles pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de un hecho o fenómeno social, qué conductas hostiles del acoso psicológico son los que perjudica más a la dignidad del trabajador como sujeto de derecho?</p>	<p>Factores in tuito perona, falta de gestión en los derechos Humanos; factores psicológicos- sociológicos y culturales, la ley y los órganos del Estado.</p>

<p>4) ¿Muchos de las situaciones el acoso psicológico llega a vulnerar la integridad moral de la víctima porque no se garantiza el derecho fundamental a trabajar en un ambiente digno, en la cual pueden generar daños graves en la esfera de los derechos esenciales de toda persona?</p>	<p>El presupuesto que se puede en la víctima es generar bajas en cuestión de la productividad laboral, así como también la renuncia al trabajo, o cambiarse de ámbito de labores.</p>
<p>5) ¿En nuestro ordenamiento jurídico peruano regula al acoso moral en forma general formando parte del grupo de conductas hostiles, cuál sería la modificatoria en el texto único ordenado D.Leg. 728, Ley de productividad y competitividad laboral para generar una correcta aplicación del acoso psicológico en nuestro ordenamiento jurídico?</p>	<p>El acoso psicológico generado de manera directa e indirecta por el agente será reprimido con una pena preventiva de</p>

PREGUNTA	ESPECIALISTA: N.º 04 DR.SANTIAGO R. ABARCA LOPEZ RESPUESTA
1) ¿Los comportamientos hostiles reiterados que suceden a lo largo de un periodo son definidos como acoso psicológico, por el continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, considera Ud. que el acoso psicológico debería tener su propia norma autónoma que lo regule?	<p>Considero que forma parte de un tipo de maltrato y un acto lesivo contra la integridad de las personas por lo tanto debe de tener su propia norma que lo regule.</p> <p>Ya existen normas que prevén el acoso psicológico fundamentalmente vinculado a relaciones laborales; que se usan para regular de manera general lo que es el acoso moral.</p>
2) ¿El acoso psicológico es uno de los hechos más peligrosos en el ámbito laboral ya que atenta contra el bienestar del trabajador y su salud mental, se puede demostrar la relación de causalidad entre las conductas de acoso y las consecuencias sobre la salud de los trabajadores?	<ul style="list-style-type: none"> - Claro que sí, mediante documentos y/o exámenes que señala el daño psicológico y la posible manifestación en la salud física. - Falta de rendimiento laboral - Estrés para por tratar de mantener un clima laboral - - Voluntad de abandonar el trabajo
3) ¿Las conductas hostiles pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de un hecho o fenómeno social, qué conductas hostiles del acoso psicológico son los que perjudica más a la dignidad del trabajador como sujeto de derecho?	<ul style="list-style-type: none"> - Conducta sexual - -Rechazo a los trabajos que pudiera hacer - Amenaza de despido - Los compañeros evitan trabajar junto a ella. - Se le habla de modo hostil y grosero. - Se hacen continuamente comentarios maliciosos respecto a ella - 4. Es denigrada ante los jefes

<p>4) ¿Muchos de las situaciones el acoso psicológico llega a vulnerar la integridad moral de la víctima porque no se garantiza el derecho fundamental a trabajar en un ambiente digno, en la cual pueden generar daños graves en la esfera de los derechos esenciales de toda persona?</p>	<p>Sí, porque las personas al ser objeto de acoso psicológico, no tienen plena capacidad para desarrollarse en su área laboral por lo tanto la figura del acoso es pluriofensivo de derechos fundamentales, como la dignidad de la persona, la integridad y el derecho a trabajar libremente entre otros.</p>
<p>5) ¿En nuestro ordenamiento jurídico peruano regula al acoso moral en forma general formando parte del grupo de conductas hostiles, cuál sería la modificatoria en el texto único ordenado D.Leg. 728, Ley de productividad y competitividad laboral para generar una correcta aplicación del acoso psicológico en nuestro ordenamiento jurídico?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La incorporación de la figura del acoso psicológico como un tipo penal, para garantizar el debido cumplimiento del poder punitivo del Estado ("Ius puniendi"). - Que los exámenes de ingresos a las empresas sean públicas - Que se aplique sanciones drásticas a las personas que utilizan estos medios para otorgar los trabajos solicitados.

PREGUNTA	ESPECIALISTA: N° 01 DR. SANTIAGO B. RAMOS QUISPE INTEPRETACION
1) ¿Los comportamientos hostiles reiterados que suceden a lo largo de un periodo son definidos como acoso psicológico, por el continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, considera Ud. que el acoso psicológico debería tener su propia norma autónoma que lo regule?	En nuestro país el acoso moral no está regulado de manera singular sino como parte de conjuntos de supuesto que se genera por actitudes hostiles ,pero si conocemos que los efectos que produce el acoso son agresivos entonces y repercuten en la salud mental de las victimas entonces porque no existe una norma que los regule si en nuestro ordenamiento jurídico existe normas que regulan sobre el acoso cuyo ámbito de protección son en un caso los niños en el sentido que le otorga la Convención sobre derechos del niño y en el otro principalmente las mujeres , si estamos frente a un mismo tipo de acoso debería existir una regulación igualitaria para evitar prevenir y regular este tipo de acoso .
2) ¿El acoso psicológico es uno de los hechos más peligrosos en el ámbito laboral ya que atenta contra el bienestar del trabajador y su salud mental, se puede demostrar la relación de causalidad entre las conductas de acoso y las consecuencias sobre la salud de los trabajadores?	En la actualidad si puede llegar demostrar la relación causal del daño producido con el agente y la victima a través de exámenes que nos ayuden a preciar el grado de afectación que puede tener la victima producido en un centro de labores , muchos de estos casos principalmente se pueden comprobar a través de un informe psicológico.
3) ¿Las conductas hostiles pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de un hecho o fenómeno social, qué conductas hostiles del acoso psicológico son los que perjudica más a la dignidad del trabajador como sujeto de derecho?	El factor principal que se puede llegar a resaltar, en una conducta hostil de acoso psicológico es el maltrato verbal repetitivo y agresivo realizado por un agente de su mismo entorno laboral, pero también influye los factores como la posibilidad que no le dejen expresar a la víctima, el cambio de puesto generando una incomodidad y la discriminación.

<p>4) ¿Muchos de las situaciones el acoso psicológico llega a vulnerar la integridad moral de la víctima porque no se garantiza el derecho fundamental a trabajar en un ambiente digno, en la cual pueden generar daños graves en la esfera de los derechos esenciales de toda persona?</p>	<p>El acoso psicológico es un tipo de acoso pluriofensivo que puede llegar a generar varias lesiones en cuanto a la vulneración de los derechos reconocidos , uno de los derechos más resaltantes que son vulnerados es el derecho a trabajar libremente, en la cual cuando una víctima que se encuentra sometida por dicho acoso se le llega a restringir la posibilidad que se pueda expresar libremente , están limitando su derechos ya que cada persona puede realizar opiniones independientes , autónomas y especialmente diferentes a los demás , otro punto a tratar que se puede tener en cuenta la discriminación ya que si una victimas es discriminada por su color , religión ,sexo , etc. y es sometida a malos tratos en su trabajo ahí también estaremos frente a la vulneración de trabajar libremente en un ambiente idóneo.</p>
<p>5) ¿En nuestro ordenamiento jurídico peruano regula al acoso moral en forma general formando parte del grupo de conductas hostiles, cuál sería la modificatoria en el texto único ordenado D.Leg. 728, Ley de productividad y competitividad laboral para generar una correcta aplicación del acoso psicológico en nuestro ordenamiento jurídico?</p>	<p>Es importante que se de una ley que regule al acoso psicológico en general, por las graves repercusiones que se está generando y la insuficiencia de la norma en regularlo, así mismo se puede dar la creación de una incorporación de un tipo penal en casos en las cuales las consecuencias sean irreparables como en un caso extremo pueda ser la muerte.</p>

PREGUNTA	ESPECIALISTA: N° 02 DR. JUAN ANTONIO CUISANO ORTIZ INTEPRETACION
<p>1) ¿Los comportamientos hostiles reiterados que suceden a lo largo de un periodo son definidos como acoso psicológico, por el continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, considera Ud. que el acoso psicológico debería tener su propia norma autónoma que lo regule?</p>	<p>La norma establece que aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador estarán sometidos y regulados por el literal g), por lo tanto si nosotros lo interpretamos nos daremos cuenta que el acoso moral y sexual está dentro de ese inciso pero en forma superficial, es decir que no existe una impetración más profunda en cuanto acoso moral o psicológico por que el acoso sexual si tiene un artículo referente a ello.</p>
<p>2) ¿El acoso psicológico es uno de los hechos más peligrosos en el ámbito laboral ya que atenta contra el bienestar del trabajador y su salud mental, se puede demostrar la relación de causalidad entre las conductas de acoso y las consecuencias sobre la salud de los trabajadores?</p>	<p>Si, se puede llegar a comprobar la existencia del perjuicio o daño que se ocasiona al trabajador, a través de pruebas psicológicas practicada a la víctima, así también los testigos de los hechos, es decir se puede llegar a demostrar la causalidad de fenómeno infractor con el hecho tipificado.</p>
<p>3) ¿Las conductas hostiles pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de un hecho o fenómeno social, qué conductas hostiles del acoso psicológico son los que perjudica más a la dignidad del trabajador como sujeto de derecho?</p>	<p>Las acciones hostigadoras puede provocar la pérdida del equilibrio emocional de la víctima es más es posible que llegue a tener repercusiones en su salud física y bienestar social llegando a tal extremo, que la persona termina huyendo y hasta renunciando de su trabajo.</p>

<p>4) ¿Muchos de las situaciones el acoso psicológico llega a vulnerar la integridad moral de la víctima porque no se garantiza el derecho fundamental a trabajar en un ambiente digno, en la cual pueden generar daños graves en la esfera de los derechos esenciales de toda persona?</p>	<p>El acoso psicológico atenta contra el derecho a poder trabajar libremente muchos de estos casos se establece por el trato denigratorio que es sometido el trabajador en la cual muchas veces el trabajador lo soporta por conservar un puesto de trabajo, en el artículo 2 de la Constitución Política nos refiere a los derechos fundamentales de toda persona, por ende en el inc. 1. Nos habla que toda persona tiene derecho a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, es decir que al saber de cómo se desarrolla el acoso psicológico podemos ver que esto atentaría contra los derechos consagrados en el artículo 2 y por lo tanto al derecho de trabajar libremente.</p>
<p>5) ¿En nuestro ordenamiento jurídico peruano regula al acoso moral en forma general formando parte del grupo de conductas hostiles, cuál sería la modificatoria en el texto único ordenado D.Leg. 728, Ley de productividad y competitividad laboral para generar una correcta aplicación del acoso psicológico en nuestro ordenamiento jurídico?</p>	<p>El acoso Psicológico mencionado en el artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en la cual se le conoce como un acto que afecta la dignidad del trabajador, similar a una conducta hostil se encuentra regulada pero no con exactitud, se le puede incorporar acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor para efectos jurídicos deseados.</p>

PREGUNTA	ESPECIALISTA: N° 03 DR. GAVE MALDONADO INTEPRETACION
1) ¿Los comportamientos hostiles reiterados que suceden a lo largo de un periodo son definidos como acoso psicológico, por el continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, considera Ud. que el acoso psicológico debería tener su propia norma autónoma que lo regule?	Si debería tener su propia regulación porque estamos frente a conductas que son dolosas, es decir son un conjunto de conductas abusivas, denigrantes, maltratadoras que vulneran la identidad del trabajador generando que no pueda dar una buena productividad laboral y por lo tanto el fin por el cual fue contratado.
2) ¿El acoso psicológico es uno de los hechos más peligrosos en el ámbito laboral ya que atenta contra el bienestar del trabajador y su salud mental, se puede demostrar la relación de causalidad entre las conductas de acoso y las consecuencias sobre la salud de los trabajadores?	Una de las obligaciones del empleador no solo constituye de velar por que los trabajadores no sufran accidentes físicos en el lugar de trabajo, si no también que no vayan a sufrir afectaciones psicológicas por lo tanto cuando se presenta un caso de acoso psicológico se tiene que evaluar las condiciones y aspectos que generar el acoso y por consiguiente las consecuencias que se pueden dar en la salud mental de dicha víctima.
3) ¿Las conductas hostiles pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de un hecho o fenómeno social, qué conductas hostiles del acoso psicológico son los que perjudica más a la dignidad del trabajador como sujeto de derecho?	Las conductas hostiles que se pueden dar son los que van afectar a los derechos de la persona misma (intuito persona) por lo tanto estamos hablando de factores psico- sociales como es el hostigamiento, la violencia verbal, intimidación, etc., actos que se generan o desarrollan en un ambiente social.

<p>4) ¿Muchos de las situaciones el acoso psicológico llega a vulnerar la integridad moral de la víctima porque no se garantiza el derecho fundamental a trabajar en un ambiente digno, en la cual pueden generar daños graves en la esfera de los derechos esenciales de toda persona?</p>	<p>Muchas de las conductas hostiles por parte de los agentes agresores afecta al derecho a trabajar libremente , ya que no solo hablamos de conductas agresivas repetitivas sino que también podemos apreciar discriminación , intimidación disminuyendo las fuentes de expresión del trabajador aspectos que solo causan una agresión a ese derecho de desarrollarse con tranquilidad en una ambiente adecuado.</p>
<p>5) ¿En nuestro ordenamiento jurídico peruano regula al acoso moral en forma general formando parte del grupo de conductas hostiles, cuál sería la modificatoria en el texto único ordenado D.Leg. 728, Ley de productividad y competitividad laboral para generar una correcta aplicación del acoso psicológico en nuestro ordenamiento jurídico?</p>	<p>En el ordenamiento establece que el acoso generado de manera directa e indirecta por el agente reiteradas veces será reprimido con una pena preventiva no mayor 2 años por considerarse un conducta que atenta contra la dignidad de la persona ante ese hecho podemos ver que la pena no es suficiente y que solo se configura como una falta más no como un delito cosa que en este caso por las consecuencias tan agresivas que tiene con la salud de los trabajadores debería ser considerado como una sanción.</p>

PREGUNTA	ESPECIALISTA: N° 04 DR.SANTIAGO R. ABARCA LOPEZ INTEPRETACION
1) ¿Los comportamientos hostiles reiterados que suceden a lo largo de un periodo son definidos como acoso psicológico, por el continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, considera Ud. que el acoso psicológico debería tener su propia norma autónoma que lo regule?	El acoso moral forma parte de un tipo de maltrato y que a la vez es un acto lesivo contra la integridad de las personas Sin lugar a dudas, el clima laboral puede deteriorarse rápido si es que ocurren situaciones en que se degrada a una persona, y como se puede llegar a evitar eso es incorporando normas que regulen eso tipos de conductas que llegan a denigrar a la persona humana.
2) ¿El acoso psicológico es uno de los hechos más peligrosos en el ámbito laboral ya que atenta contra el bienestar del trabajador y su salud mental, se puede demostrar la relación de causalidad entre las conductas de acoso y las consecuencias sobre la salud de los trabajadores?	Se puede llegar a demostrar, por los síntomas que puede presentar la víctima, y porque síntomas al acoso psicológico se le conoce como la enfermedad en silencio y por lo tanto sino es manifestada en su oportunidad puede generar síntomas muy perjudiciales como el estrés, la falta de desinterés al trabajo, etc.
3) ¿Las conductas hostiles pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de un hecho o fenómeno social, qué conductas hostiles del acoso psicológico son los que perjudica más a la dignidad del trabajador como sujeto de derecho?	Las conductas hostiles que se pueden desarrollar más perjudiciales a la dignidad del trabajador son los malos tratos como es la intimidación y la agresión verbal ya que lo que buscan es que la otra persona en este caso la victima desarrolle un complejo de inferioridad y pueda ser más propenso a ser manipulable.

<p>4) ¿Muchos de las situaciones el acoso psicológico llega a vulnerar la integridad moral de la víctima porque no se garantiza el derecho fundamental a trabajar en un ambiente digno, en la cual pueden generar daños graves en la esfera de los derechos esenciales de toda persona?</p>	<p>El acoso psicológico puede llegar a grandes escalas, llegando a vulnerar la integridad moral de la persona causando consecuencias en la cual la víctima no se sienta a gusto en su centro de trabajo, principalmente afecta al derecho a trabajar en un ambiente digno ya que se le está extinguiendo el derecho de desenvolverse libremente .</p>
<p>5) ¿En nuestro ordenamiento jurídico peruano regula al acoso moral en forma general formando parte del grupo de conductas hostiles, cuál sería la modificatoria en el texto único ordenado D.Leg. 728, Ley de productividad y competitividad laboral para generar una correcta aplicación del acoso psicológico en nuestro ordenamiento jurídico?</p>	<p>Una forma de poder regular este tipo de acoso es la integración de una sanción penal que ayude a garantizar el cumplimiento y regule las futuras delitos que pueda generar este tipo de acoso, pero para eso se tendría que modificar la regulación actual que considera al acoso moral como actos contra la dignidad establecido en el art 30 de la ley de productividad y competitividad laboral en la cual lo considera como una falta.</p>

PREGUNTA	INTERPRETACIÓN GENERAL
<p>1) ¿Los comportamientos hostiles reiterados que suceden a lo largo de un periodo son definidos como acoso psicológico, por el continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, considera Ud. que el acoso psicológico debería tener su propia norma autónoma que lo regule?</p>	<p>Ante las graves consecuencias que se está generando en el mundo laboral a causa del acoso psicológico surge la necesidad de tomar medidas de prevención que no solo se limiten en regular al acoso moral, como es el caso de Perú de manera general sino que se incorpore una norma autónoma que llega a regular todos los aspectos que involucra el acoso psicológico ya que como vemos no solo el acoso sexual puede generar graves repercusiones en la salud del trabajador sino también el acoso psicológico puede afectar de la misma manera .</p>
<p>2) ¿El acoso psicológico es uno de los hechos más peligrosos en el ámbito laboral ya que atenta contra el bienestar del trabajador y su salud mental, se puede demostrar la relación de causalidad entre las conductas de acoso y las consecuencias sobre la salud de los trabajadores?</p>	<p>Las conductas producidas o generadas por la víctima a causa del acoso psicológico si se puede demostrar ya que, en la actualidad existe diversas formas de poder conocer el grado de daño que sufre el trabajador una de las más relevantes son los informes psicológicos en la cual nos ayudaran a conocer el daño producido a la salud mental del trabajador.</p>
<p>3) ¿Las conductas hostiles pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de un hecho o fenómeno social, qué conductas hostiles del acoso psicológico son las que perjudica más a la dignidad del trabajador como sujeto de derecho?</p>	<p>Son diversas las conductas hostiles que envuelven el acoso psicológico, y pero la que vulnera de manera agravante a la dignidad de la persona es la discriminación y la denigración de la víctima ya que son factores que directamente afectan a la esfera de la dignidad del ser humano, es decir que muchas veces el trabajador acepta estos malos tratos por conservar su puesto de trabajo sin impórtale que se esté quebrantando su derecho a un trabajo en un ambiente digno.</p>

<p>4) ¿Muchos de las situaciones el acoso psicológico llega a vulnerar la integridad moral de la víctima porque no se garantiza el derecho fundamental a trabajar en un ambiente digno, en la cual pueden generar daños graves en la esfera de los derechos esenciales de toda persona?</p>	<p>El acoso psicológico si puede generar graves consecuencias en cuestión de los derechos fundamentales como trabajar en un ambiente digno ya que, al no garantizar al trabajador un ambiente propicio para su bienestar y salud , por ende no se le permite poder expresarse libremente, y a ser sometido a discriminaciones injustificados causa que se le restrinja el derecho de poder trabajar en un buen ambiente laboral adecuado que garantice la buena producción y desarrollo de la actividad del trabajador.</p>
<p>5) ¿En nuestro ordenamiento jurídico peruano regula al acoso moral en forma general formando parte del grupo de conductas hostiles, cuál sería la modificatoria en el texto único ordenado D.Leg. 728, Ley de productividad y competitividad laboral para generar una correcta aplicación del acoso psicológico en nuestro ordenamiento jurídico?</p>	<p>El acoso psicológico o moral está regulado en la ley de productividad y competitividad laboral como formas equiparables al despido arbitrario, en la cual está regulado de manera insuficiente por lo tanto para garantizar un mejor desenvolvimiento es necesario que se incorpore el tipo penal que ayude a garantizar el cumplimiento.</p>

3.2 Discusión de Resultados

A la luz de los resultados obtenidos, de los objetivos propuestos se realiza las siguientes discusiones:

PRIMERA:

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados:

Ante las graves consecuencias que se está generando en el mundo laboral a causa del acoso psicológico surge la necesidad de tomar medidas de prevención que no solo se limiten en regular al acoso moral, como es el caso de Perú de manera general sino que se incorpore una norma autónoma que llega a regular todos los aspectos que involucra el acoso psicológico ya que como vemos no solo el acoso sexual puede generar graves repercusiones en la salud del trabajador sino también el acoso psicológico puede afectar de la misma manera. En contraste a ello tenemos Orozco,(2014), Realizo una investigación en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala para obtener el grado de Licenciada en Psicóloga Industrial Titulada "Efectos en el Desempeño por Acoso Laboral desde la perspectiva de un Grupo de Trabajadores de Género Masculino de diferentes Puestos Y Organizaciones." que tuvo como objetivo : Establecer los efectos en el desempeño de un grupo de trabajadores de género masculino que han sido acosados laboralmente por parte de superiores o pares de género femenino, Llegando a las siguientes conclusiones:

Se logró conocer que los efectos en el desempeño por parte de un grupo de trabajadores de género masculino que han sido acosados laboralmente, puede repercutir negativamente en el desempeño del colaborador dependiendo de cada persona, por lo que puede ocurrir inestabilidad emocional y física, desmotivación e inseguridad en su trabajo.

En cuanto a las actitudes, el acoso laboral suele crear conductas negativas de parte del acosado hacia su trabajo y enfrentamientos continuos con su acosador, causando esto que el colaborador baje su desempeño de manera significativa, o por el contrario siga cumpliendo con sus funciones de manera adecuada. Apoya esta postura también (Mesías, F. y Quispe, G.) debido que manifiesta: para configurar un acto de hostilidad, debe ser grave, es decir, debe lesionar

seriamente la dignidad del trabajador o de su familia, ya sea por su propio contenido o por las circunstancias en que se produce el agravio.

SEGUNDA:

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados:

Las conductas producidas o generadas por la víctima a causa del acoso psicológico si se puede demostrar ya que, en la actualidad existe diversas formas de poder conocer el grado de daño que sufre el trabajador una de las más relevantes son los informes psicológicos en la cual nos ayudaran a conocer el daño producido a la salud mental del trabajador. En contraste a ello tenemos Aucaruri, (2017), Realizo una investigación en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos de Lima para obtener el grado de bachiller en Médico Cirujano Titulada “Percepción de violencia laboral en internos de medicina de una universidad pública. Lima-2016”, que tuvo como objetivo: Describir la percepción de violencia laboral en internos de medicina de una universidad pública durante el año 2016. Posteriormente permitió llegar a la conclusión: La población muestra: un nivel de preocupación intermedio de violencia laboral, alta prevalencia de familiares de pacientes como perpetradores de violencia física y abuso verbal, y alta prevalencia de profesionales de la salud como perpetradores de mobbing y acoso sexual, asimismo existe elevada ocurrencia de actos violentos dentro de la institución de salud, múltiples respuestas en reacción a actos violentos y un bajo nivel de investigación institucional frente a estos.

En esta misma población, la percepción de violencia psicológica fue de un 75,25%. Asimismo, la prevalencia de abuso verbal fue de un 71,29% y de mobbing fue de un 28,71%, en esta misma población, la percepción de acoso sexual fue de un 9,9%. Apoya esta postura también (Vicente, J. y Cervera, A.) debido que manifiesta:

Fase de aparición del conflicto. No se trata de las discusiones que se puedan tener, incluso de algunas bromas que puedan aparecer más ofensivas de lo aceptable sino se trata del momento en que las relaciones con tus compañeros, sean tus iguales o tus inferiores por ello puede manifestarse mediante ataques Directos: Se te oponen injustificadamente inconvenientes al trabajo realizado y

ataque indirecto: Comentarios y/o murmuraciones sobre tu comportamiento personal o profesional.

Fase de instauración de “mobbing”, comienzan con conductas violentas o de hostigamiento, la víctima comienza a sentir dichas agresiones.

TERCERA:

En la investigación realizada se encontraron los siguientes resultados: Son diversas las conductas hostiles que envuelven el acoso psicológico, y pero la que vulnera de manera agravante a la dignidad de la persona es la discriminación y la denigración de la víctima ya que son factores que directamente afecta a la esfera de la dignidad del ser humano, es decir que muchas veces el trabajador acepta estos malos tratos por conservar su puesto de trabajo sin impórtale que se esté quebrantando su derecho a un trabajo en un ambiente digno. En contraste a ello tenemos zorrilla , (2015), Realizo una investigación en la Universidad de San Martín de Porres de Lima para obtener el grado de Licenciada en Gestión de recursos humanos Titulada “Violencia Contra La Mujer y sus Efectos en la Productividad Laboral en una cadena de Peluquerías en el Perú”, que tuvo como objetivo : General Identificar los efectos que tiene violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en la productividad laboral en una cadena de peluquerías en el Perú, utilizo un diseño descriptivo cuantitativo-cualitativo, debido a que busca identificar con mayor precisión y exactitud la situación actual con respecto a los efectos que tiene la VCM y sus efectos en la productividad y rendimiento laboral del personal objeto del estudio.

Respalda esta postura también (Mesías, F. y Quispe, G.) Debido que menciona: la discriminación es un concepto autónomo que busca sanción del trato desigual que afecta la dignidad humana de determinados grupos sociales segregados. Se trata de actos que tienen como base razones vedadas por la Constitución para decididos; y no se puede manifestar en el trabajo por diversos motivos, tales como sexo, raza, religión, opinión o idioma.

CUARTA:

En el presente estudio se encontraron los siguientes resultados: El acoso psicológico si puede generar graves consecuencias en cuestión de los derechos fundamentales como trabajar en un ambiente digno ya que, al no garantizar al trabajador un ambiente propicio para su bienestar y salud , por ende no se le permite poder expresarse libremente, y a ser sometido a discriminaciones injustificados causa que se le restrinja el derecho de poder trabajar en un buen ambiente laboral adecuado que garantice la buena producción y desarrollo de la actividad del trabajador. En contraste a ello tenemos Gutiérrez,(2010), Realizo una investigación en la Universidad Autónoma de Querétaro para obtener el grado de Doctor en Administración Titulada “El Acoso Psicológico en el Trabajo y su Impacto en el Clima Laboral, en una Organización Educativa y otra De Salud” que tuvo como objetivo : encontrar en qué medida se relacionó el acoso psicológico en el Trabajo (Mobbing) con los procesos Organizacionales en dos tipos de organizaciones llamadas para fines de este estudio: Empresa pública y privada y su impacto en el clima laboral, utilizando como indicador el Clima Laboral, Posteriormente permitió llegar a la conclusión: de manera general nos pudimos dar cuenta que si existe el acoso psicológico en el trabajo en las diferentes organizaciones en diferentes proporción, esto sucedió cuando se midió solamente el Acoso (Instrumento LIPT60 anexos). En el estudio descriptivo y exploratorio.

Apoya esta postura también (Trude, A.) debido que manifiesta : El acoso laboral es un fenómeno que posee muchos aspectos matizados en lo cual los investigadores alemanes Carmen Knoz y Dieter Zept, recopilan una relación de 39 actuaciones que provocan acoso en el puesto de trabajo. Los más habituales son:

1. Los compañeros evitan trabajar junto a ella.
2. Se le habla de modo hostil y grosero.
3. Se hacen continuamente comentarios maliciosos respecto a ella
4. Es denigrada ante los jefes

3.3 CONCLUSIONES

PRIMERA:

Se logró conocer el daño grave que causa el acoso Psicológico frente a los derechos laborales, que no solo estamos frente a un estrés severo generado por el trabajo sino de conductas hostiles, violentas y agresivas que surgen de manera repetitiva y sistemáticamente originando que el trabajador tenga miedo o terror, disminuyendo su productividad laboral, es así que las conductas generadas por la víctima a causa del acoso psicológico si se puede llegar a demostrar en la cual surge la necesidad de tomar mayores medidas de prevención.

SEGUNDA:

Se estableció que las conductas hostiles que propician el acoso psicológico frente a los derechos laborales son los tratos violentos y agresivos como es la intimidación, la agresión verbal, la discriminación y la denigración ya que afecta directamente a la dignidad del ser humano y como consecuencias también a sus derechos consagrados.

TERCERA:

Se describió que al no permitirle al trabajador poder expresarse libremente, y por ende ser sometido a discriminaciones injustificadas y cada vez más violentas son las formas de acoso psicológico que no avala la salud del trabajador por lo tanto vulnera el derecho a trabajar en un ambiente digno , ya que no le garantiza al trabajador un ambiente laboral adecuado e idóneo para participar libremente en las actividades de producción y de prestación de servicios en la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos mediante estas actividades.

CUARTA:

Se identificó los tipos de acoso psicológicos que no están incluidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728 como son el aislamiento y negativa a la comunicación, ataques personales e intimidación, que no están incluidas en el artículo 30° que nos refiere que son actos de hostilidad equiparables al despido, por lo tanto está regulado de manera insuficiente

3.4. RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se deberá implementar un área especializada dirigida por el Ministerio de Trabajo y promoción de empleo, donde solo se recepcione denuncias anónimas sobre casos de acoso Psicológico, con la finalidad que a partir de esa denuncia anónima se pueda dar una inspección general a la empresa respecto del asunto en materia de la denuncia, para evitar que dicho acoso Psicológico siga afectando al sector laboral.

SEGUNDA:

Se deberá poner en funcionamiento campañas de información sobre el acoso psicológico y las conductas hostiles que llega a vulnerar los derechos de los trabajadores en la cual estará dirigido por Sunafil, para que las personas que se encuentren en esa situación puedan identificar cuáles son las conductas hostiles que están siendo sometidos y por ende se le pueda brindar el auxilio correspondiente.

TERCERA:

Se deberá implementar técnicas de motivación dirigidas a todo el personal hacerlos sentir que sus opiniones son importantes, generando mayor interacción y compromiso entre jefes, subordinados y compañeros.

CUARTA:

Se deberá incorporar normas que regulen el acoso psicológico de manera individual, para garantizar una mejor regulación de la norma y evitar futuras vulneraciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, por ende estará dirigido por el congreso de la república.

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

- Arias, F. (2007). *Metodología de la Investigación* (7a.ed.). México: Trillas.
- Aucaruri, H. (2017). *Percepción de violencia laboral en internos de medicina de una universidad pública*. Lima-2016. Tesis de bachiller en Médico Cirujano, Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima.
- Borrell, F. (2003). *Como trabajar en equipo: relaciones de calidad con fejes y compañeros*. Perú: Ediciones Deusto.
- Blancas, C. (2007). *El acoso moral en la relación de trabajo*. Perú: Palestra Editores S.A.C.
- Blancas, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano* (3a.ed.). Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica* (2a.ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Casas, M. (2013). *La responsabilidad civil del empresario derivada de accidentes laborales: en especial por acoso moral o mobbing*. España: Editorial Aranzadi S.A
- Casahuilca, R. (2016). *Mobbing Y Desempeño Laboral En Los Trabajadores Del Centro De Salud Chilca- 2015*. Tesis de Licenciada En Trabajo Social, Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Huancayo.
- Cervera, A. y Vicente, J. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid, España: Editorial Tébar, S.L.
- Delgado, L.; Vanegas, M. (2013). *Psicología organizacional: perspectivas y avances*. Bogotá: Ecoe Ediciones
- France, M. (2014). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Barcelona, España: Paidós Contextos.

- Fidias, G. (2012). El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- Gómez, F. (2010). Nueva ley procesal del trabajo: análisis secuencial, doctrinario y jurisprudencial. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Gómez, C. ; Incio, W.; Donnell, G. (2011). *Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial: Un Caso En Estudio*. Tesis de Magíster en Administración Estratégica de Empresas, Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima.
- Gutiérrez, E. (2010). *El Acoso Psicológico n el Trabajo y su Impacto en el Clima Laboral, en una Organización Educativa y otra de Salud*. Tesis de Doctor en Administración, Universidad Autónoma, Querétaro.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª.ed.). México: Interamericana Editores .S.A
- Mesías, F. y Quispe, G. (2009). El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional. Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (4a.ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Orozco, E. (2014). *Efectos en el Desempeño por Acoso Laboral Desde la Perspectiva de un Grupo de Trabajadores de Género Masculino de Diferentes Puestos y Organizaciones*. Tesis de Licenciatura En Psicología Industrial, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Ortiz, E y Bernal, M (2007). Importancia de incorporación Temprana a la Investigación Científica en la Universidad de Guadalajara .México: Universidad de Guadalajara.
- Pineda, D. y Godínez, E. (2011). *La Motivación Y El Clima Organizacional De Los Trabajadores De La Inmobiliaria El Paradise*. Tesis de Técnicas Orientadoras Vocacionales Y Laborales En El Grado Académico De

Técnicas Universitarias, Universidad De San Carlos De Guatemala, Querétaro.

Rodríguez, F. (2008).Obligaciones laborales del empleador .Lima, Perú: Editorial el Búho E.I.R.L.

Sum, M. (2015).*Motivación Y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*.Tesis para el Título de Psicóloga Industrial / Organizacional En El Grado Académico De Licenciada, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.

Tamayo y Tamayo, M. (2015).*El proceso de la investigación científica (5a.ed.)*.México: Editorial Limusa.

Trude, A. (2002).*Mobbing: el acoso moral en el trabajo*. Barcelona, España: Editorial Océano.

Trujillo, L. (2014). *Mobbing: El Acoso Moral En La Relación Laboral*. Tesis de bachiller en Derecho, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Velázquez, A. (2013).*Metodología de la investigación científica (2a.ed.)*.Lima: Editorial San Marcos.

Zorrilla, M. (2015). *Violencia Contra La Mujer Y Sus Efectos En La Productividad Laboral En Una Cadena De Peluquerías En El Perú*. Tesis de Licenciada en Gestión De Recursos Humanos, Universidad de San Martín de Porres, Lima.